



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

PARITÀ DI RETRIBUZIONE

Una guida introduttiva

Martin Oelz

Shauna Olney

Manuela Tomei



► **Parità di retribuzione**

Una guida introduttiva

Martin Oelz, Shauna Olney e Manuela Tomei

International Labour Organization

Copyright © Organizzazione Internazionale del Lavoro 2022

Prima pubblicazione 2022

Le pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro godono della protezione del diritto di autore in virtù del protocollo n. 2 della Convenzione universale per la protezione del diritto di autore. Si potranno tuttavia riprodurre brevi passaggi senza autorizzazione, alla condizione che venga menzionata la fonte. Ogni richiesta di autorizzazione di riproduzione o di traduzione va indirizzata a Publications du BIT (Droits et licenses), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Svizzera, o tramite email a: rights@ilo.org. Tali richieste sono sempre gradite.

Le biblioteche, istituzioni o altri utilizzatori registrati presso un organismo di gestione dei diritti di riproduzione possono eseguire copie conformemente alle condizioni e diritti concessi loro. Visitare il sito <https://www.ifrro.org> per individuare l'organismo responsabile della gestione dei diritti di riproduzione in ogni paese.

Martin Oelz, Shauna Olney, e Manuela Tomei, *Parità di retribuzione. Una guida introduttiva* Roma, Organizzazione Internazionale del Lavoro, 2022. ISBN: 978-92-2-037162-6 (pdf web)

Edizione italiana a cura dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino.

Disponibile in francese: *Égalité de rémunération. Guide d'introduction*, ISBN 978-92-2- 226933-4 (stampato); inglese: *Equal pay. An introductory guide*, ISBN 978-92-2-126933- 5 (stampato); spagnolo: *Igualdad salarial. Guía introductoria*, ISBN 978-92-2-326933-3 (stampato); e in altre lingue.

Le denominazioni usate nelle pubblicazioni dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, che sono conformi alla prassi delle Nazioni Unite, e la presentazione dei dati che vi figurano non implicano l'espressione di opinione alcuna da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro in merito allo stato giuridico di alcun paese, area o territorio, o delle sue autorità, o rispetto al tracciato delle relative frontiere.

Gli articoli, studi e altri testi firmati sono pubblicati sotto la responsabilità dei loro autori senza che l'Ufficio Internazionale del Lavoro faccia proprie le opinioni che vi sono espresse.

Qualsiasi riferimento a nomi di ditte, o prodotti, o procedimenti commerciali non implica alcun apprezzamento da parte dell'Ufficio Internazionale del Lavoro; di converso, la mancata menzione di una ditta, o prodotto, o procedimento commerciale non significa disapprovazione alcuna.

Informazioni sulle pubblicazioni e sui prodotti elettronici dell'OIL sono disponibili sul sito <https://ilo.org/publns>.

Indice

Prefazione	2
Ringraziamenti	4
Nota sulla terminologia	5
Modulo 1 L'importanza della parità di retribuzione per un lavoro di equal valore	7
Modulo 2 Il divario salariale di genere	15
Modulo 3 Convenzione n. 100: Il diritto alla parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di equal valore	25
Modulo 4 Il significato di "parità di retribuzione per un lavoro eguale"	31
Modulo 5 Come confrontare i lavori e determinare il valore eguale	39
Modulo 6 Fissazione dei salari e parità di retribuzione	49
Modulo 7 Il ruolo del governo e delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati	57
Modulo 8 Misure per promuovere e garantire la parità di retribuzione	67
Modulo 9 Istituzioni e procedure di monitoraggio e applicazione	81
Modulo 10 Cosa può fare l'OIL?	91
Allegati	92

Prefazione

Garantire una valutazione equa del lavoro svolto da lavoratrici e lavoratori e porre fine alla discriminazione salariale sono condizioni essenziali per realizzare la parità di genere e il lavoro dignitoso. Tenendo in considerazione che spesso donne e uomini svolgono lavori diversi, è necessario dare concreta attuazione al principio della parità salariale per lavoratrici e lavoratori per un lavoro di egual valore, come stabilito dalla Convenzione OIL del 1951 sulla parità di retribuzione (n. 100) al fine di promuovere l'uguaglianza e contrastare le discriminazioni salariali in maniera efficace.

Nonostante il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di egual valore — detto anche “parità salariale” — trovi un ampio sostegno, è difficile comprendere appieno l'effettiva portata di tale principio e la sua applicazione pratica.

La disparità di retribuzione è un problema silente, strutturale e difficile da superare senza una chiara comprensione dei concetti e delle implicazioni sui luoghi di lavoro e la società in generale, e senza introdurre misure di prevenzione. Nel contesto dell'attuale crisi economica, sono aumentate le sfide poste dall'applicazione pratica di questo principio e la “parità di retribuzione” viene spesso vista come un costo aggiunto. Questa Guida mira a chiarire i concetti alla base del principio della parità di retribuzione per un lavoro di egual valore e fornisce delle indicazioni per la sua applicazione pratica. Nonostante analizzi specificamente la parità di retribuzione tra uomini e donne — che costituisce una preoccupazione di lunga data per l'OIL — l'auspicio è che tale Guida possa anche offrire spunti per affrontare la parità salariale per motivi diversi dal genere.

La parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di egual valore può essere applicata in vari modi e a seconda dei diversi contesti nazionali. Le pratiche adottate a livello nazionale non vanno intese come modelli da seguire, ma piuttosto come approcci che possono ispirare ulteriori riflessioni. La Guida si rivolge alle istituzioni, alle organizzazioni dei datori di lavoro e sindacati, ai decisori delle politiche, ai professionisti, ai formatori e a chiunque altro sia interessato a questo settore dinamico e in continua evoluzione. Si basa sul lavoro strategico compiuto dall'OIL in questo settore, sull'assistenza tecnica fornita dall'Ufficio al gruppo di lavoro dell'OIL e sui relativi commenti degli organi di controllo dell'OIL.

La Guida mira a:

- accrescere la consapevolezza e la comprensione del principio di parità di retribuzione per un lavoro di egual valore;
- supportare l'applicazione di tale principio nel diritto e nella pratica a livello nazionale;
- assistere le istituzioni nazionali per la parità nella promozione della parità di retribuzione;
- aiutare le istituzioni che fissano i salari ad applicare tale principio;
- supportare le negoziazioni di disposizioni sulla parità di retribuzione attraverso la contrattazione collettiva;

- sviluppare politiche aziendali, compresi i metodi di valutazione del lavoro;
- fornire ai formatori informazioni ed esempi utili per le attività di formazione, informazione e sensibilizzazione e lo sviluppo delle capacità;
- fornire una base per la ratifica della Convenzione n. 100;
- rafforzare l'applicazione della Convenzione n. 100;
- incoraggiare le misure volte a realizzare i diritti sul lavoro, sulla base della Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro.

La Guida è frutto della collaborazione tra il Dipartimento delle norme internazionali del lavoro e il Dipartimento delle condizioni di lavoro e dell'uguaglianza. È stata scritta da Manuela Tomei, direttrice del Dipartimento delle condizioni di lavoro e dell'uguaglianza, Shauna Olney, coordinatrice del team per l'uguaglianza del Dipartimento delle norme internazionali del lavoro, e Martin Oelz, giurista del Dipartimento delle condizioni di lavoro e dell'uguaglianza. Ci auguriamo che questa Guida possa contribuire a fornire spunti e riflessioni per far progredire la parità salariale tra uomini e donne e a dar seguito alla Risoluzione del 2012 relativa alla discussione ricorrente sui principi e sui diritti fondamentali nel lavoro, e la Risoluzione del 2009 sull'uguaglianza di genere al centro del lavoro dignitoso.

Cleopatra Doumbia-Henry, Direttore del Dipartimento delle norme internazionali del lavoro

Manuela Tomei, Direttrice del Dipartimento delle condizioni di lavoro e dell'uguaglianza

Ringraziamenti

Gli autori sono grati ai molti colleghi che hanno fornito commenti molto utili sulle bozze preliminari della Guida, nonché informazioni ed esempi per arricchirne il testo. I nostri ringraziamenti vanno in particolare a Simonetta Cavazza, Dimitrina Dimitrova, Simel Esim, Neliën Haspels, Grace Hemmings, Jane Hodges, Frank Hoffer, Lucette Howell, Gudrun Jevne, Albertina Jordao, Katerine Landuyt, Claire Marchand Campmas, Adrianna Mata-Greenwood, René Robert, Kristen Sobeck, Maria Marta Travieso and Lisa Wong. Ringraziamo anche Dain Bolwell per il lavoro editoriale e il Centro internazionale di formazione dell'OIL, Valeria Morra e Manuela Flamini in particolare, per il lavoro di layout e produzione della Guida

Nota sulla terminologia

Parità di retribuzione e parità salariale. Il diritto alla parità di retribuzione per uomini e donne per un lavoro di egual valore viene comunemente definito "parità salariale". In questa Guida, i termini "parità salariale" e "parità di retribuzione o retributiva" vengono usati come sinonimi, anche se talvolta hanno significati diversi nella legislazione, come discusso nella Parte 4.

Parità di retribuzione ed equità retributiva. La parità di retribuzione per uomini e donne per un lavoro di egual valore è il principio che mira al raggiungimento della parità salariale tra uomini e donne, inteso come un principio di equità retributiva (Parte 4).

La **retribuzione** viene definita nella Convenzione n. 100 come "il salario o trattamento ordinario, di base o minimo, e tutti gli altri emolumenti, retribuiti direttamente o indirettamente, in denaro o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo" (Parte 4).

I **guadagni** comprendono:

- a) la retribuzione in denaro o in natura di un dipendente per il lavoro svolto, unitamente alla retribuzione per il tempo non lavorato;
- b) i guadagni netti da lavoro autonomo; o
- c) il totale dei guadagni sia da lavoro dipendente che autonomo (Parte 2).



Modulo 1

L'importanza della parità di retribuzione per un lavoro di equal valore

Indice

1.1	La parità di retribuzione è un diritto fondamentale?	8
1.2	La disparità di retribuzione è un problema globale?	9
1.3	Perché è importante promuovere la parità di retribuzione?	9
1.4	Quali sono i costi e i benefici legati alla realizzazione della parità di retribuzione? . . .	10
1.5	A cosa serve una politica generale per l'uguaglianza di genere?	11

1.1 La parità di retribuzione è un diritto fondamentale?

Lavoratrici e lavoratori hanno diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di equal valore (comunemente detta "parità salariale"). Uomini e donne dovrebbero ricevere la stessa retribuzione non solo per uno stesso lavoro o un lavoro simile, ma anche quando svolgono un lavoro completamente diverso ma di equal valore, determinato sulla base di alcuni criteri oggettivi. La parità salariale è un diritto umano riconosciuto che spetta a ogni uomo e ogni donna¹.

Anche se può sembrare un concetto recente, il diritto alla parità di retribuzione per lavoratrici e lavoratori per un lavoro di equal valore venne riconosciuto dall'OIL sin dal 1919². Tale principio è sancito nel Preambolo della sua Costituzione³ ed è riconosciuto come elemento chiave della giustizia sociale. Nella Dichiarazione di Filadelfia dell'OIL del 1944, che è parte integrante della Costituzione, si afferma che "tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, dalla religione e dal sesso a cui appartengono hanno il diritto di tendere al loro progresso materiale ed al loro sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, di sicurezza economica e con possibilità eguali".

La Dichiarazione dell'OIL del 1998 sui principi e i diritti fondamentali del lavoro impegna gli Stati membri a rispettare, promuovere e realizzare i principi relativi ai diritti fondamentali, indipendentemente dal fatto che abbiano ratificate o meno le rispettive convenzioni. Questi diritti fondamentali includono l'eliminazione di ogni discriminazione in materia di impiego e occupazione⁴. Nella Dichiarazione dell'OIL del 2008 sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa è stabilito che l'uguaglianza di genere e la non discriminazione sono principi trasversali agli obiettivi del lavoro dignitoso dell'OIL⁵.

La Convenzione sulla parità di retribuzione del 1951 (n. 100) costituisce il primo strumento internazionale su questo tema. Non è un caso che tale strumento normativo sia stato adottato a seguito della Seconda guerra mondiale, visto che, in molti paesi, le donne erano state in prima linea nello sforzo bellico industriale. L'uguaglianza di retribuzione tra donne e uomini era vista allora come un primo ma importante passo verso una più ampia uguaglianza a livello sociale, considerando che le differenze salariali sono una delle forme più visibili e misurabili di discriminazione⁶. Adottata oltre 60 anni fa, la Convenzione costituisce uno strumento normativo lungimirante e ancora oggi particolarmente rilevante. Essa tiene conto dell'evoluzione dei mezzi di applicazione, che si evolvono tuttora.

Retribuire le donne in misura inferiore rispetto agli uomini, per lo stesso lavoro o per un lavoro di equal valore, è una forma comune di discriminazione in materia di occupazione. La Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione) del 1958 (n. 111) è strettamente connessa alla Convenzione n. 100.

La Convenzione n. 111 proibisce ogni distinzione, esclusione o preferenza basata su vari motivi, tra cui il sesso, che possano compromettere l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia di impiego e professione. La Raccomandazione che accompagna la Convenzione n. 111 fa riferimento alla necessità di formulare politiche nazionali per prevenire ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione, sulla base di una serie di principi, tra cui l'uguaglianza di possibilità e di trattamento rispetto alla retribuzione per un lavoro di equal valore per tutti⁷. Oltre il 90 per cento degli Stati membri dell'OIL ha ratificato le Convenzioni n. 100 e 111: esiste quindi un chiaro consenso sull'importanza dei diritti e dei principi in esse stabiliti⁸.

1.2 La disparità di retribuzione è un problema globale?

La disparità di retribuzione è un problema persistente e universale. Sin dal loro ingresso nel mondo del lavoro, le donne hanno ricevuto retribuzioni inferiori rispetto agli uomini. Storicamente, in molti paesi questo principio era previsto da leggi e politiche e si basava sul presupposto che alle donne potesse bastare un "salario di sussistenza" visto che erano i mariti i "capifamiglia". Il reddito percepito dalle donne era considerato come puramente "marginale". Tale convinzione creava un circolo vizioso di lavori mal retribuiti e giustificava il pagamento di salari più bassi alle lavoratrici rispetto ai lavoratori. Nel corso degli anni, la tendenza a fissare espressamente delle retribuzioni diverse per lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro simile è stata abbandonata quasi ovunque. Le differenze salariali continuano tuttavia a persistere anche tra uomini e donne che svolgono un lavoro diverso ma di egual valore.

La prevalenza di atteggiamenti storicamente stereotipati verso il ruolo delle donne ha portato allo svolgimento di alcuni lavori limitati e specifici in modo predominante o esclusivo da parte delle donne rispetto agli uomini.

In alcuni settori economici, la concentrazione di donne in determinati lavori si è tradotta in una pressione verso il basso dei salari medi, scoraggiando così gli uomini a farvi ingresso. Di conseguenza, il salario medio delle donne continua ad essere generalmente inferiore a quello degli uomini in tutti i paesi e per tutti i livelli di istruzione, gruppi di età e impieghi.

1.3 Perché è importante promuovere la parità di retribuzione?

Non possiamo aspettarci miglioramenti duraturi nella condizione economica delle donne fino a quando il loro tempo e talento vengono valutati in misura inferiore rispetto a quelli degli uomini. Promuovere la parità di retribuzione aiuta anche ad affrontare una delle cause principali del divario salariale di genere, ossia la discriminazione salariale. Contribuisce inoltre a promuovere l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro.

Affrontare e risolvere la questione dei differenziali retributivi di genere è importante per:

- promuovere una divisione equa del lavoro domestico tra uomini e donne e la ripartizione del lavoro retribuito e non retribuito delle donne nel corso della vita;
- aiutare a cambiare gli stereotipi riguardo le aspirazioni, le preferenze, le capacità e "l'idoneità" delle donne a svolgere determinati lavori;
- ridurre la dipendenza finanziaria delle donne, aumentando la loro condizione e influenza all'interno della famiglia e della comunità;
- fare in modo che le donne e le loro famiglie siano meno vulnerabili alla possibilità di scivolare al di sotto la soglia di povertà;
- ridurre la probabilità che le famiglie a basso reddito, comprese quelle con a capo una donna, finiscano o restino in condizioni di povertà;
- aumentare le pensioni delle donne e diminuire il rischio di povertà in età avanzata;
- garantire una ripresa sostenibile per le donne in contesti di crisi economica;
- ridurre la pressione sulle famiglie per lavorare più ore;
- diminuire il ricorso al lavoro minorile;
- abbassare i tassi di turnover e aumentare la produttività;
- aumentare la capacità delle imprese di attrarre e trattenere i lavoratori e le lavoratrici.

1.4 Quali sono i costi e i benefici legati alla realizzazione della parità di retribuzione?

Contrastare la disparità salariale può senz'altro implicare un costo per il datore di lavoro, ma anche notevoli benefici. Gli aggiustamenti necessari per raggiungere la parità retributiva possono comportare costi di natura diversa: i) l'aumento dei salari; ii) costi amministrativi; e iii) un possibile impatto negativo su alcuni lavoratori. L'evidenza è che i costi salariali possono essere relativamente bassi⁹. I costi amministrativi comprendono lo sviluppo di nuovi metodi di valutazione del lavoro e sistemi di classificazione e spese per formazione e consulenze. Un'altra conseguenza potrebbe essere l'aumento dell'insoddisfazione tra i lavoratori soggetti alla valutazione o aggiornamento del loro lavoro, riducendone la motivazione e la produttività nel breve termine. Il processo non dovrebbe tuttavia portare ad una riduzione dei salari.

È dimostrato che la parità salariale può comportare numerosi benefici, tra cui¹⁰:

- **Un miglioramento delle pratiche di reclutamento e selezione.** La parità retributiva dà luogo a pratiche di reclutamento e selezione e di formazione continue e più efficaci, migliori tassi di fidelizzazione dei nuovi dipendenti dopo il periodo di prova e migliori prestazioni dei nuovi dipendenti.
- **L'individuazione di alcuni requisiti finora trascurati nei lavori a predominanza femminile.** Il reclutamento sulla base di questi requisiti si traduce in prodotti e servizi di qualità migliore, oltre che in una maggiore flessibilità interna. Questo si deve all'individuazione delle competenze che possono essere trasferite tra i lavori a predominanza femminile e quelli a predominanza maschile.
- **Un ambiente di lavoro migliore basato su principi di uguaglianza.** Si traduce in una maggiore soddisfazione e impegno nei confronti dell'impresa.
- **Maggiore reputazione e attrattività.** Comporta minori costi di reclutamento di personale qualificato e un abbattimento dei tempi di vacanza dei posti di lavoro a causa di posizioni di lavoro più attrattive.
- **Miglioramenti nelle relazioni sindacali.** La parità salariale comporta meno controversie, una più rapida risoluzione di ricorsi e risarcimenti e negoziazioni più efficienti attraverso la contrattazione collettiva.
- **Maggiore autonomia economica delle lavoratrici.** Per le lavoratrici questo significa più certezza finanziaria e per le imprese la disponibilità di assumere un maggior numero di donne con competenze adeguate.
- **Minori costi legali e sanzioni.** I datori di lavoro possono evitare azioni legali per discriminazione e parità salariale che talvolta comportano risarcimenti ingenti e richiedono tempi lunghi¹¹. Questo può salvaguardare da un calo dei prezzi delle azioni e contribuire a migliorare l'immagine e la reputazione dell'impresa.
- **Una politica salariale più coerente.** Una politica salariale armonizzata, basata sul valore del lavoro, fa risparmiare tempo al personale nella gestione del sistema salariale e favorisce una distribuzione più efficiente della massa salariale totale tra i diversi lavori.

Nel complesso, alle donne viene garantito un sistema più equo di riconoscimento e retribuzione, le loro famiglie ne traggono beneficio economico, i datori di lavoro si avvantaggiano di lavoratrici e lavoratori con competenze adeguate, e la società tutta ci guadagna dal punto di vista sia della giustizia sociale che della produttività.

1.5 A cosa serve una politica generale per l'uguaglianza di genere?

Una politica globale per l'uguaglianza di genere è una condizione essenziale per promuovere la parità di retribuzione. Il raggiungimento della parità salariale è strettamente collegato alla realizzazione della parità di genere. Il divario salariale può essere colmato solo se si compiono progressi continui e sostenibili in materia di uguaglianza di genere sul lavoro e nella società in generale. Viceversa, l'uguaglianza di genere non può essere raggiunta senza la parità di retribuzione per un lavoro di equal valore¹².

La segregazione occupazionale delle donne in determinati impieghi, professioni e settori aumenta la probabilità che il lavoro svolto principalmente dalle donne sia sottovalutato rispetto a quello a predominanza maschile. La discriminazione contro le donne nel reclutamento, nell'accesso alla formazione, nell'avanzamento di carriera e nella promozione, così come la divisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne, sono fattori che hanno un impatto diretto sui livelli di retribuzione delle donne. Allo stesso tempo, una retribuzione scarsa e diseguale per le donne ostacolerà il progresso verso la partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro su un piano di parità. Se le donne guadagnano meno dei loro pari grado maschili è meno probabile che si verifichi una condivisione più equa dei compiti e delle responsabilità domestiche e familiari, portando le donne ad abbandonare completamente il mercato del lavoro. Le questioni relative alla parità di retribuzione vanno incluse e affrontate nelle politiche e nei piani strategici per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere a tutti i livelli. I differenziali retributivi di genere rappresentano un indicatore importante del progresso compiuto nel raggiungimento della parità di genere.

Unitamente alla Convenzione del 1951 sulla parità di retribuzione (n. 100), la Convenzione del 1958 sulla discriminazione in materia di impiego e professione (n. 111), la Convenzione del 1981 sui lavoratori con responsabilità familiari (n. 156), la Convenzione del 2000 sulla protezione della maternità (n. 183), la Dichiarazione del 1998 sui principi e i diritti fondamentali sul lavoro e la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione delle donne, costituiscono il quadro giuridico e la politica internazionale per la promozione della parità di genere nel mondo del lavoro. La Convenzione n. 111 richiede ai paesi che ratificano di attuare politiche nazionali volte a promuovere la parità di trattamento di uomini e donne in materia di lavoro e occupazione. Questo include pari opportunità e parità di trattamento in materia di assunzione, formazione, promozione e avanzamento, oltre che di retribuzione e condizioni di lavoro.

Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione) del 1958 (n. 111)

Ogni membro... si obbliga a definire e ad applicare una politica nazionale, intesa a incrementare, con metodi conformi alle condizioni e agli usi del Paese, l'uguaglianza nelle possibilità e nel trattamento in materia di impiego e occupazione per eliminare ogni forma di discriminazione.

Raccomandazione sulla discriminazione (impiego e occupazione) del 1958 (n. 111)

Le politiche [nazionali]... devono tener conto dei seguenti principi... ogni persona dovrebbe, senza discriminazione, godere di uguaglianza nelle possibilità e nel trattamento per quanto riguarda... la retribuzione per un lavoro di equal valore.

Note

1. Vedasi la Risoluzione concernente la discussione ricorrente sui principi e i diritti fondamentali del lavoro, Conferenza internazionale del lavoro, OIL, Ginevra, 2012, conclusioni, par. 5. Si veda anche il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, 1966, articolo 7(a)(i) e la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne, 1979, articolo 11(1)(d).
2. Articolo 427 del Trattato di Versailles: OIL, *Official Bulletin* I (1919–1920).
3. Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, emendata nel 1946 per aggiungere un riferimento specifico alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore nel preambolo (originariamente nell'articolo 41): OIL, *Official Bulletin* XXIX, n. 4 (1946).
4. Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e il suo seguito, 1998, articolo 2(d).
5. Parte I(B). Il lavoro dignitoso è stato definito dall'OIL e approvato dalla comunità internazionale come un lavoro produttivo per donne e uomini in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana. Il lavoro dignitoso implica possibilità di lavoro che siano produttive e capaci di fornire un reddito equo; forniscano sicurezza del lavoro e protezione sociale per i lavoratori e le loro famiglie; offrano prospettive migliori di sviluppo personale e incoraggino l'integrazione sociale; diano alle persone la libertà di esprimere le loro preoccupazioni, di organizzarsi e di partecipare alle decisioni che riguardano la loro vita; e garantiscano pari opportunità e pari trattamento per tutti. Vedasi OIL, *Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work*, 2007: vi.
6. OIL, *Giving Globalization a Human Face, General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, ILC.101/III(1B), 2012, para. 652.
7. Raccomandazione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111), para. 2(b) (v).
8. Al gennaio 2013, la Convenzione n. 100 era stata ratificata da 171 Stati membri e la Convenzione n. 111 da 172 Stati membri.
9. Per esempio, in Canada, dove ci sono stati adeguamenti di parità salariale, gli stipendi totali sono aumentati in Ontario tra lo 0,5 e il 2,2 per cento e in Quebec tra lo 0,5 o meno e il 3,76 per cento. Vedasi Marie-Thérèse Chicha, "A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models and Impacts", ILO Declaration Working Paper n. 49, 2006. Tuttavia, quando tali questioni sono state oggetto di contenzioso, alcuni tribunali hanno accordato risarcimenti notevoli volti a compensare la discriminazione salariale.
10. Vedasi Marie-Thérèse Chicha, "A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity".
11. Vedasi per esempio Fair Work Australia, Equal Remuneration Case: Australian Municipal, Administrative, Clerical and Service Union e altri; Australian Business Industrial [2012] FWAFFB 1000, 1 febbraio 2012. L'ordinanza di Fair Work Australia in questo caso, emessa il 22 giugno 2012, ha stabilito aumenti salariali dal 23 al 45 per cento. Cfr. anche Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corp., 2011 SCC 57, [2011] 3 S.C.R. 572, in cui la Corte Suprema del Canada ha ripristinato una decisione che constatava una disparità di retribuzione tra i lavoratori e le lavoratrici postali sulla base di un ricorso presentato nel 1983. L'udienza del Tribunale in materia ha richiesto 410 giorni.
12. Vedasi OIL, Resolution Concerning Gender Equality at the Heart of Decent Work, Conferenza Internazionale del Lavoro, 98^a sessione, 2009.

 **Indice**

1 Parità di retribuzione

2 Divario salariale

3 Diritto alla parità

4 Per un lavoro uguale

5 Valore del lavoro

6 Fissare i salari

7 Ruolo del governo

8 Misure per la parità

9 Monitoraggio

10 Ruolo dell'OIL

 **Allegati**



Modulo 2

Il divario salariale di genere

Indice

2.1 Cos'è?	16
2.2 Quanto è ampio il divario salariale di genere?	16
2.3 Quali sono le cause del divario salariale di genere?	19

2.1 Cos'è?

Le disuguaglianze di genere in materia di retribuzione sono spesso valutate attraverso un indicatore noto come “divario salariale di genere”. Questo indicatore misura la differenza tra la retribuzione lorda media dei dipendenti maschi e quella delle dipendenti femmine, espressa in percentuale della retribuzione lorda media dei dipendenti maschi. Per esempio, se la retribuzione lorda mensile delle donne corrisponde al 70 per cento della retribuzione lorda mensile degli uomini il divario salariale risulta pari a 30 punti percentuali.

Il divario salariale di genere può riferirsi alle differenze delle retribuzioni orarie, settimanali, mensili o annuali di uomini e donne. Di solito, il divario salariale orario è più basso rispetto al divario salariale settimanale, mensile e annuale perché le donne tendono ad essere occupate in un lavoro retribuito per un numero minore di ore rispetto agli uomini, a causa delle responsabilità familiari e domestiche che gravano in misura maggiore su di esse. Per questo motivo, ad esempio, è meno probabile che le donne percepiscano lo straordinario. Possono contribuire anche eventuali disposizioni normative che impediscono alle donne di fare gli straordinari o di svolgere lavori o turni notturni.

Il divario salariale di genere comprende le differenze tra i guadagni di uomini e donne relative: (a) alla retribuzione in denaro o in natura di un dipendente per il lavoro svolto, insieme alla retribuzione per il tempo non lavorato; (b) ai guadagni netti da lavoro autonomo; o (c) al totale dei guadagni sia da lavoro dipendente che autonomo¹. La differenza tra il divario di genere nei tassi di retribuzione e il divario di genere nei guadagni da lavoro autonomo può essere significativa. Il divario di genere nei guadagni totali tende ad essere maggiore del divario di genere nei salari.

2.2 Quanto è ampio il divario salariale di genere?

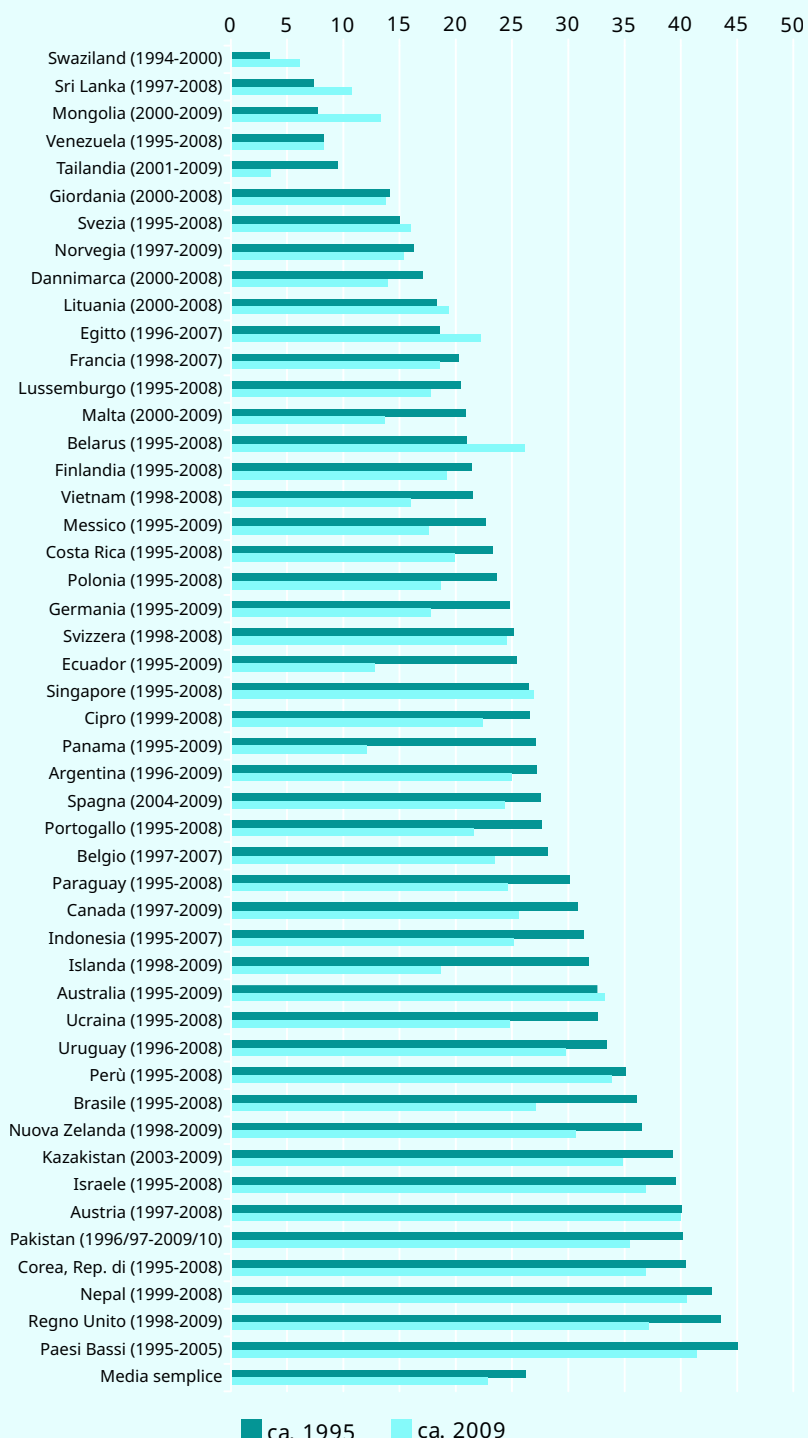
A livello globale il divario salariale è del 22,9 per cento; in altre parole, le donne guadagnano il 77,1 per cento in meno di quanto guadagnano gli uomini². Le dimensioni del divario salariale di genere variano per settore, occupazione, gruppo di lavoratori e paese e nel tempo. Di solito è minore nel settore pubblico rispetto a quello privato ed è maggiore tra i lavoratori più anziani. Diventa significativo anche il differenziale salariale tra uomini e donne con responsabilità familiari, oppure tra donne con e senza responsabilità familiari.

Più donne sono occupate in un determinato settore di lavoro, più bassi sono i salari di tutti i lavoratori occupati in quel settore³. Un numero maggiore di donne rispetto agli uomini svolgono lavori a bassa retribuzione. Questa distribuzione di genere nei segmenti retributivi più bassi è inoltre legata al fatto che i lavori a predominanza femminile sono più vulnerabili ai rischi associati alle retribuzioni⁴. Il divario risulta maggiore in alcuni lavori manuali che impiegano poche donne, così come nei lavori non manuali, come tra gli alti dirigenti d'impresa e i legislatori. Dal 2003 al 2006, nell'Unione europea (UE), il divario salariale di genere su base oraria è rimasto fermo al 15 per cento, per poi salire al 17,1 per cento nel 2009⁵. Tra i paesi dell'OCSE, il Giappone e la Repubblica di Corea hanno il maggiore divario salariale di genere, rispettivamente intorno al 30-40 per cento, per i lavoratori a tempo pieno⁶. In America Latina, uno studio evidenzia che il divario di genere orario nel settore non agricolo risulta pari al 22 per cento, salendo al 36 per cento su base mensile, e in molti paesi di Asia, Medio Oriente e Nord Africa il divario risulta superiore al 40 per cento in alcuni settori⁷.

Qualche progresso verso la parità nei guadagni tra uomini e donne si è comunque verificato, seppur lentamente. Si stima che – con questo ritmo – saranno necessari più di 75 anni per colmare il divario di genere esistente⁸. Il grafico mostra come nella maggior parte dei paesi il divario salariale di genere mensile sia diminuito in tutti i settori dell'economia tra il 1995 e il 2009. Il divario salariale tende ad essere maggiore nei paesi con un'alta incidenza di lavoro a tempo parziale, settore in cui le donne sono sovra-rappresentate, per esempio nel Regno Unito, nei Paesi Bassi e nella Repubblica

di Corea. Laddove le donne impiegate a tempo parziale guadagnano meno delle loro coetanee a tempo pieno il divario salariale di genere su base mensile peggiora notevolmente quando vengono incluse anche le lavoratrici a tempo parziali⁹.

Grafico 1. Evoluzione dei divari retributivi di genere su base mensile in 48 paesi, dal 1995 circa al 2009 circa



Nota: Lavoratrici e lavoratori salariati urbani tra i 20 e i 49 anni, che lavorano 35 ore o più.

Fonte: Statistiche OIL; Eurostat.

La tabella riportata sotto presenta i divari salariali di genere nei paesi dell'America Latina, confrontando la retribuzione media delle lavoratrici e dei lavoratori in base alla fascia d'età e ai titoli di studio conseguiti.

Tabella 1. Rapporti salariali di genere in America Latina (2010 o ultimo anno disponibile)

Paese	Anni di istruzione		
	0-5	6-9	10-12
Argentina	73,6	70,8	78,6
Bolivia (2007)	70,8	70,0	67,8
Brasile (2009)	71,8	68,8	67,9
Cile (2009)	84,5	77,7	78,8
Colombia	80,0	78,1	78,5
Costa Rica	62,4	82,5	82,0
Repubblica Dominicana	64,8	59,8	66,2
Ecuador	80,7	80,9	83,7
El Salvador	89,3	81,0	86,7
Guatemala (2006)	103,3	73,8	83,6
Honduras	86,3	83,3	84,3
Messico	70,6	71,4	76,7
Nicaragua (2005)	80,1	76,8	82,2
Panama	69,3	70,9	84,2
Paraguay	81,9	77,1	80,9
Perù	65,4	63,7	69,4
Uruguay	57,2	64,5	69,6
Venezuela	84,5	82,0	82,7

Nota: Lavoratrici e lavoratori salariati urbani tra i 20 e i 49 anni, che lavorano 35 ore o più.

Fonte: CEPAL, *Statistical Yearbook for Latin America and the Caribbean*, 2011.

Nel tempo, il divario salariale di genere può essere ridotto attraverso un processo di "livellamento" o verso l'alto o verso il basso. Il livellamento verso l'alto si ha quando i guadagni delle donne aumentano, mentre i guadagni degli uomini rimangono stabili o aumentano ad un tasso inferiore rispetto a quelli delle donne. Invece, il divario salariale di genere si sposta verso il basso quando diminuiscono sia i guadagni delle donne che quelli degli uomini, ma i guadagni degli uomini diminuiscono più velocemente oppure aumenta la quota di uomini tra i lavoratori a bassa retribuzione. Ecco perché occorre analizzare sia la relazione tra i guadagni di uomini e donne, sia le tendenze nel tempo dei guadagni medi degli uomini.

2.3 Quali sono le cause del divario salariale di genere?

Sono diversi i fattori che spiegano il divario salariale di genere. L'importanza relativa di questi fattori varia da paese a paese e nel tempo e comprendono:

► le differenze di genere nell'istruzione e nella formazione

Complessivamente il divario di genere nell'istruzione si è ridotto e le donne hanno conseguito notevoli successi. In alcuni paesi, tuttavia, le donne tendono ancora ad avere un percorso scolastico più breve rispetto agli uomini perché l'istruzione delle ragazze è considerata meno utile o economicamente poco vantaggiosa. Inoltre, si preferisce non mandare le ragazze a scuola per svolgere i lavori domestici o prendersi cura dei familiari malati. Per questo motivo, le donne avranno possibilità di accesso ad un numero inferiore di lavori o comunque a lavori meno qualificati e meno retribuiti. Inoltre, stereotipi di genere e pressioni sociali tendono ad incanalare ragazzi e ragazze, donne e uomini, verso percorsi educativi e formativi diversi, in cui le donne hanno meno possibilità di istruzione e formazione.

► le differenze di genere nell'esperienza lavorativa

Le donne svolgono carriere lavorative intermittenti rispetto agli uomini. Spesso escono dal mondo del lavoro a causa delle responsabilità che gli vengono attribuite nella cura dei figli, anche se sempre più donne rimangono nel mercato del lavoro anche dopo il parto. La perdita di competenze dovuta a tali interruzioni è penalizzante sia per le donne, che per gli uomini (per il servizio militare, ad esempio, o a causa di periodi di disoccupazione), anche se lo è maggiormente per le donne. Quando tornano al lavoro le donne, a differenza degli uomini, si vedono negare l'accesso a lavori commisurati alle loro capacità e conoscenze.

► la segregazione occupazionale di genere

Le donne trovano impiego in un numero inferiore di settori lavorativi e comunque in lavori retribuiti in misura inferiore rispetto agli uomini. Questo fenomeno si chiama segregazione occupazionale orizzontale. In genere, le donne trovano lavoro come segretarie e infermiere o badanti, lavori tipicamente retribuiti meno dei lavori svolti principalmente da uomini, tipo camionisti, macchinisti e minatori.

Questo è spesso dovuto a stereotipi riguardanti i tipi di lavoro ritenuti "adatti" alle donne.

Le donne sono sottorappresentate nei livelli altamente retribuiti e mantenute in posizioni di livello inferiore. Questa si chiama segregazione occupazionale verticale.

Questo fenomeno si applica anche nei settori a predominanza di forza lavoro femminile, come la sanità e l'istruzione.

I lavori a predominanza femminile (spesso definiti come quelli in cui più del 60 per cento degli occupati sono donne) sono generalmente meno retribuiti e meno considerati rispetto ai lavori a predominanza maschile. I tassi di retribuzione più bassi scoraggiano gli uomini dal cercare un lavoro in questi settori. Anche per questo, le donne sono concentrate in settori diversi da quelli degli uomini. Questa situazione rafforza l'opinione secondo cui la bassa retribuzione derivi da fattori di mercato e requisiti di capacità, piuttosto che dalla sottovalutazione dei lavori svolti dalle donne. Le competenze delle donne vengono spesso trascurate poiché considerate caratteristiche femminili "naturali", piuttosto che acquisite attraverso l'esperienza o la formazione. Quindi accade spesso che la classificazione dei lavori tra "qualificati" e "non qualificati" è anch'essa basata su un pregiudizio di genere.

► lavoro a tempo parziale o a tempo pieno

Le donne sono sovra-rappresentate nel lavoro a tempo parziale. Nei paesi dell'OCSE, le donne rappresentano quasi tre occupati su quattro a tempo parziale¹⁰, una situazione che può contribuire ad esacerbare le differenze salariali. La discriminazione può essere diretta quando la paga oraria del lavoro a tempo parziale è inferiore a quella del lavoro a tempo pieno, o indiretta quando, ad esempio, le soglie di reddito inferiori per i contributi previdenziali sono penalizzanti per i lavoratori e le lavoratrici a tempo parziale.

► la dimensione dell'impresa e il tasso di sindacalizzazione

Esistono differenze anche tra le imprese che impiegano donne e uomini. In genere accade che le imprese che impiegano principalmente donne sono più piccole rispetto a quelle che impiegano principalmente uomini, e il tasso di sindacalizzazione è generalmente inferiore nel primo caso. I livelli salariali medi tendono ad essere più bassi nelle imprese più piccole e poco sindacalizzate.

► la discriminazione salariale

La discriminazione salariale può assumere varie forme. In alcuni casi il genere viene ancora considerato un criterio dirimente per determinare le tariffe salariali, costituendo così una discriminazione diretta. Eccezionalmente questo si riflette in alcuni contratti collettivi e strumenti per il calcolo del salario minimo che fissano retribuzioni diverse per donne e uomini, per esempio in agricoltura¹¹. Sono ancora oggi vigenti alcune legislazioni discriminatorie e contratti collettivi che limitano le indennità e i benefici a cui hanno diritto le donne¹². Tuttavia, il problema principale resta la discriminazione salariale che viene applicata, piuttosto che le norme di legge o i contratti collettivi.

La discriminazione diretta si verifica anche quando alla stessa mansione viene dato un titolo diverso a seconda del sesso di chi lo svolge. Le mansioni declinate al femminile generalmente guadagnano meno di quelli equivalenti declinati però al maschile. Il riquadro che segue presenta alcuni esempi.

Tabella 2. Titoli diversi per la stessa mansione

Mansione al maschile	Mansione al femminile
Addetto alle vendite	Commessa
Vicedirettore	Assistente del direttore
Tecnico	Operatrice
Responsabile dell'informazione	Bibliotecaria
Responsabile dell'ufficio	Coordinatrice dattilografa
Sarto	Sarta
Assistente di volo	Hostess
Assistente personale	Segretaria
Amministratore	Segretaria
Chef	Cuoca
Custode	Donna delle pulizie

Le discriminazioni salariali possono verificarsi anche quando donne e uomini che svolgono un lavoro diverso ma di eguale valore ricevono una retribuzione differente. Questo tipo di discriminazione può derivare da pregiudizi di genere nella valutazione del lavoro e nei sistemi di classificazione del lavoro e accade, generalmente, perché le competenze, lo sforzo, le responsabilità e le

condizioni di lavoro associate ai lavori tipicamente femminili sono poco conosciuti o sottovalutati. Ne consegue che, nelle imprese, le lavoratrici tendono ad essere classificate ad un livello più basso, da un punto di vista sia della qualifica che salariale.

Anche i sistemi di indennità aggiuntive alla retribuzione di base possono contribuire ad una discriminazione indiretta. Voci come straordinari, trattamenti legati al merito, anzianità di servizio, premi di produttività e assegni familiari sono più basse perché le donne hanno più responsabilità familiari e quindi tendono a fare meno straordinari e comunque a lavorare meno ore.

E anche se fanno gli straordinari, il calcolo dell'indennità risulta essere meno vantaggioso rispetto agli uomini. Le donne, inoltre, sono soggette a più interruzioni di carriera, che incidono negativamente soprattutto quando all'anzianità viene dato molto rilievo ai fini del calcolo della retribuzione complessiva. I premi di produttività possono essere più alti per le competenze o le responsabilità associate ai lavori svolti principalmente da uomini. In alcuni paesi alle donne sono negati gli assegni familiari perché il ruolo di "capofamiglia" viene assegnato per legge solo agli uomini. Inoltre, uomini e donne possono avere diverso potere di contrattazione, con l'effetto che gli uomini riescono ad ottenere paghe più alte per modalità di lavoro e livelli di prestazione simili.

La segregazione occupazionale

Il Comitato di esperti dell'OIL ha evidenziato che "l'atteggiamento adottato storicamente nei confronti del ruolo delle donne nella società, insieme agli stereotipi radicati riguardanti le aspirazioni, le preferenze, le capacità e l'idoneità delle donne a svolgere alcune tipologie di lavoro, hanno contribuito alla segregazione occupazionale tra i sessi nel mercato del lavoro. Di conseguenza, alcuni lavori vengono svolti prevalentemente o esclusivamente da donne e altri da uomini. Questi punti di vista e atteggiamenti tendono anche ad una sottovalutazione dei cosiddetti 'lavori femminili' rispetto a quelli degli uomini che svolgono mansioni e utilizzano competenze diverse, ai fini del calcolo delle retribuzioni¹³".

In **Vietnam**, il Country Gender Assessment 2011 della Banca Mondiale e della Banca Asiatica di Sviluppo rileva che mentre il divario salariale di genere era diminuito dagli anni '90, questa tendenza si è bloccata tra il 2006 e il 2008. Attualmente il divario salariale rimane fermo a circa il 25 per cento. Un precedente rapporto di valutazione rispetto al genere in Vietnam aveva analizzato il divario salariale di genere come indicatore fondamentale per descrivere l'effetto della crescita economica sulle opportunità economiche per uomini e donne. Secondo questo precedente rapporto, il divario potrebbe essere spiegato dalla segregazione di genere riguardo alle opportunità di lavoro per uomini e donne e dal basso valore attribuito al lavoro delle donne in determinati settori.

Note

1. La risoluzione riguardante un sistema integrato di statistiche sui salari, adottata dalla XII Conferenza internazionale degli statistici del lavoro (1973), definisce i salari come: “i salari di base, le indennità per il costo della vita e le altre indennità garantite e regolarmente versate, ma escludono straordinari, premi e bonus una tantum, assegni familiari e altri contributi previdenziali effettuati dai datori di lavoro. Sono escluse anche le gratifiche in natura aggiuntive alla retribuzione ordinaria”. Secondo tale risoluzione, i guadagni sono definiti come “la retribuzione in moneta e in natura corrisposta ai dipendenti, di norma a intervalli regolari, per il tempo lavorato o il lavoro svolto unitamente alla retribuzione per il tempo non lavorato, quali ferie annuali, altri congedi e permessi retribuiti o vacanze. I guadagni escludono i contributi dei datori di lavoro per i loro dipendenti versati agli istituti di previdenza e ai regimi pensionistici complementari, oltre alle indennità percepite dai dipendenti da tali regimi. I guadagni escludono anche il trattamento di fine rapporto”. Nella pratica, però, gli indicatori dei salari e delle retribuzioni vengono determinati sulla base di criteri specifici del paese che non sono sempre comparabili. Pertanto, il termine “salari” e “guadagni” sono di solito impiegati in riferimento sia ai tassi di retribuzione che ai guadagni.
2. OIL, *A New Era of Social Justice: Report of the Director-General*, ILC.100/I(A), 2011.
3. Barbara F. Reskin e Patricia A. Roos, *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroad into Male Occupations* (Philadelphia: Temple University Press, 1990); Thelma Gálvez, “Discriminación de género en el mercado laboral: la brecha de ingresos 2001”, in *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, ed. Laís Abramo (OIL: Santiago del Cile, 2006): 95–128.
4. OIL, *Global Wage Report 2010/2011: Wage Policies in Times of Crisis*, 2010.
5. Commissione Europea, “Gender Gaps in European Labour Markets: Measurement Analysis and Policy Implications”, Staff Working Paper SEC 937, 2003; Commissione Europea, *The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective*, 2010; United Nations Economic Commission for Europe Conference of European Statisticians, “Note by EUROSTAT. The Unadjusted Gender Pay Gap in the European Union”, UNECE Work Session on Gender Statistics Working Paper 1, 2010; EUROSTAT, *Gender Pay Gap Statistics 2010*, 2012.
6. OECD, *Employment Outlook*, 2012, Statistical Annex Table I.
7. Marva Corley, Yves Perardel e Kalina Popova, “Wage Inequality by Gender and Occupation: A Cross-country Analysis”, ILO Employment Strategy Papers n. 20, 2005: 1.
8. OIL, *A New Era of Social Justice*.
9. Seamus McGuinness, Elish Kelly, Philip J. O’Connell e Tim Callan, “The Impact of Wage Bargaining and Worker Preferences on the Gender Pay Gap”, *European Journal of Industrial Relations* 17, n. 3 (2011): 277–293.
10. OCSE, “[Women and Men in OECD Countries](#)”, 2006.
11. OIL, *Giving Globalization a Human Face*: para. 680, 684.
12. OIL, *Giving Globalization a Human Face*: para. 693–694.
13. OIL, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, ILC.96/III(1A), 2007: 271–272.

 **Indice**

1 Parità di retribuzione

2 **Divario salariale**

3 Diritto alla parità

4 Per un lavoro uguale

5 Valore del lavoro

6 Fissare i salari

7 Ruolo del governo

8 Misure per la parità

9 Monitoraggio

10 Ruolo dell'OIL

 **Allegati**



Modulo 3

Convenzione n. 100: Il diritto alla parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di equal valore

Indice

3.1 Cosa stabilisce la Convenzione n. 100?	26
3.2 Quando è possibile ricorrere a retribuzioni differenti?	26
3.3 Quali lavoratori sono coperti?	27
3.4 La parità di retribuzione è rilevante per tutti i paesi?	27

3.1 Cosa stabilisce la Convenzione n. 100?¹

- definisce la “retribuzione” come il salario o trattamento ordinario, di base o minimo e tutti gli altri emolumenti, retribuiti direttamente o indirettamente, in denaro o in natura dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell’impiego di quest’ultimo. Questa definizione ampia chiarisce che tutti gli elementi in aggiunta al salario o stipendio ordinario, di base o minimo dovrebbero essere considerati come parte della retribuzione ai fini della Convenzione;
- stabilisce che “l’uguaglianza di retribuzione fra manodopera maschile e manodopera femminile per un lavoro di equal valore” si riferisce ai tassi di retribuzione fissati senza discriminazione basata sul genere;
- richiede agli Stati membri di promuovere e garantire l’applicazione a tutti i lavoratori del principio dell’uguaglianza di retribuzione fra manodopera maschile e manodopera femminile per un lavoro di equal valore;
- consente una certa flessibilità nel promuovere e garantire tale applicazione. La Convenzione fa riferimento al fatto che ciò avvenga “con mezzi conformi ai metodi in vigore per la fissazione dei tassi di retribuzione”;
- prevede che il principio possa essere applicato per mezzo di una o più degli strumenti che seguono: la legislazione nazionale, qualsiasi sistema di fissazione della retribuzione stabilito o riconosciuto dalla legislazione, i contratti collettivi;
- prevede la promozione di una valutazione oggettiva dei lavori sulla base delle attività che comportano, laddove tali misure possano facilitare l’applicazione della Convenzione;
- permette una flessibilità nei metodi di valutazione che possono essere utilizzati;
- tali metodi di valutazione potranno essere stabiliti dalle autorità competenti per la fissazione dei tassi di retribuzione o dalle parti stipulanti i contratti collettivi;
- prevede che tassi diversi tra lavoratrici e lavoratori, fissati in base a tale valutazione oggettiva, non siano comunque contrari al principio della Convenzione;
- riconosce il ruolo chiave svolto delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro;
- afferma che gli Stati membri devono cooperare in modo appropriato con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate per dare effetto alle disposizioni della Convenzione.
- La raccomandazione n. 90 fornisce ulteriori indicazioni su alcune di queste questioni.

3.2 Quando è possibile ricorrere a retribuzioni differenti?

È possibile ricorrere a retribuzioni differenti quando ci sono differenze oggettive nel valore del lavoro da svolgere. Il concetto di parità di retribuzione per un lavoro di equal valore richiede modalità di misurazione e confronto tra i diversi lavori sulla base di criteri oggettivi, quali le competenze, le condizioni di lavoro, le responsabilità e lo sforzo richiesto. Laddove la valutazione del lavoro sulla base di criteri oggettivi, liberi da stereotipi sul valore dei lavori tipicamente svolti da manodopera femminile o manodopera maschile, dovesse risultare in valori diversi assegnati a lavori diversi, tali differenze dovrebbero riflettersi nei livelli di retribuzione.

La valutazione del lavoro, che mira a misurare il valore relativo degli impieghi in base alle mansioni da svolgere, è diversa dalla valutazione delle prestazioni. Tuttavia, la valutazione delle prestazioni, che mira a valutare le prestazioni di un singolo lavoratore, può avere un impatto sulla retribuzione. Laddove, ad esempio, siano previsti premi di rendimento o di produttività le differenze nella retribuzione mensile complessiva possono essere giustificate. Non si tratta di discriminazione, a

condizione che i criteri di rendimento e di produttività non siano essi stessi discriminatori e che tutti abbiano la possibilità di beneficiare di questi bonus. Se, per esempio, ai lavoratori a tempo parziale viene negato l'accesso a determinate indennità e la maggioranza di questi lavoratori sono donne, si potrebbe senz'altro avere una discriminazione salariale indiretta.

La Raccomandazione n. 90, che accompagna la Convenzione n. 100, dà particolare risalto all'importanza del ruolo delle parti sociali nel contesto della valutazione del lavoro, e prevede che gli Stati membri, in accordo con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati, stabiliscano o incoraggino metodi di valutazione del lavoro².

3.3 Quali lavoratori sono coperti?

L'ambito di applicazione della Convenzione n. 100 è ampio poiché fa riferimento a "tutti i lavoratori" senza distinzioni. Non sono ammesse esclusioni o riserve. Include i lavoratori migranti, a tempo indeterminato o determinato, regolari o irregolari. Anche i lavoratori del settore agricolo, le imprese familiari e i lavoratori domestici devono poterne beneficiare. Il principio deve essere applicato in modo molto ampio in modo da coprire tutti in tutti i settori. Si applica al settore pubblico come a quello privato, inclusa l'industria manifatturiera, il terziario e l'agricoltura, sia formale che informale.

3.4 La parità di retribuzione è rilevante per tutti i paesi?

La parità di retribuzione è un diritto fondamentale che riguarda tutti i paesi, anche se le modalità di applicazione pratica possono variare da paese a paese e nel tempo. La Convenzione permette ad ogni paese di promuovere e garantire la parità di retribuzione nei modi che meglio si adattano allo specifico contesto nazionale. C'è flessibilità nell'applicazione, senza prescindere però dal rispetto del principio della parità di retribuzione e dall'efficacia delle misure adottate. Il principio è inestricabilmente legato alla garanzia dell'uguaglianza di genere.

 Indice

1 Parità di retribuzione

2 Divario salariale

3 **Diritto alla parità**

4 Per un lavoro uguale

5 Valore del lavoro

6 Fissare i salari

7 Ruolo del governo

8 Misure per la parità

9 Monitoraggio

10 Ruolo dell'OIL

 Allegati

Note

1. Il testo della Convenzione e della relativa Raccomandazione (n. 90) si trova all'Allegato 3.
2. Raccomandazione sulla parità di retribuzione, 1951 (n. 90), par. 5.

 **Indice**

1 Parità di retribuzione

2 Divario salariale

3 **Diritto alla parità**

4 Per un lavoro uguale

5 Valore del lavoro

6 Fissare i salari

7 Ruolo del governo

8 Misure per la parità

9 Monitoraggio

10 Ruolo dell'OIL

 **Allegati**



Modulo 4

Il significato di “parità di retribuzione per un lavoro eguale”

Indice

4.1 Qual è la differenza tra “parità di retribuzione per un lavoro di egual valore” e “parità salariale”?	32
4.2 Cos'è il lavoro uguale?	32
4.3 Cos'è il lavoro di egual valore?	32
4.4 Cosa comprende il termine “retribuzione”?	34

4.1 Qual è la differenza tra “parità di retribuzione per un lavoro di egual valore” e “parità salariale”?

La “parità di retribuzione per un lavoro di egual valore” mira al raggiungimento della “parità salariale”. La parità salariale riguarda l'equità retributiva. I due termini vengono spesso utilizzati per esprimere lo stesso principio.

Entrambi i termini riguardano le modalità per correggere la sottovalutazione degli impieghi tipicamente svolti dalle donne. La parità salariale comporta la garanzia che:

- lo stesso lavoro o un lavoro simile sia retribuito allo stesso modo; e
- un lavoro non uguale, ma con lo stesso valore, sia retribuito allo stesso modo.

4.2 Cos'è il lavoro uguale?

Il concetto di “lavoro di egual valore” include ma trascende il “lavoro uguale”. La parità di retribuzione per uguale lavoro significa che donne e uomini con le stesse qualifiche debbano essere retribuiti allo stesso modo quando svolgono lo stesso lavoro o un lavoro simile in condizioni equivalenti. Questo limita l'applicazione del principio della parità di retribuzione al lavoro svolto da donne e uomini nello stesso settore e nella stessa impresa¹.

Quando due persone svolgono un lavoro uguale o simile dovrebbero essere retribuite allo stesso modo. Una chiara forma di discriminazione salariale si ha quando le donne ricevono una paga inferiore a quella degli uomini pur svolgendo un lavoro uguale o simile. Questa forma di discriminazione esiste ancora ma è più facile da identificare e correggere rispetto ad una rivendicazione di lavoro di pari valore.

In alcuni paesi la legge prevede la parità di retribuzione quando il lavoro è svolto in condizioni simili o richiede qualifiche e competenze simili. Tale approccio, pur essendo incluso nel concetto di pari valore, si limita a confrontare il simile con il simile. La Convenzione n. 100 fa invece riferimento anche al lavoro che non è affatto simile ma è comunque di pari valore.

4.3 Cos'è il lavoro di egual valore?

La parità di retribuzione per un lavoro di egual valore ricomprende non solo i casi in cui uomini e donne svolgono lo stesso lavoro o un lavoro simile, ma anche la situazione – più comune – in cui svolgono un lavoro diverso. Quando uomini e donne svolgono un lavoro che prevede mansioni simili, comporta responsabilità, richiede competenze o qualifiche e viene svolto in condizioni diverse, ma che nel complesso è di uguale valore, dovrebbero ricevere la stessa retribuzione. Questo concetto è fondamentale al fine di eliminare ogni discriminazione e promuovere l'uguaglianza, poiché effettivamente donne e uomini spesso svolgono lavori diversi, in condizioni diverse e persino in aziende diverse. Le donne continuano ad essere concentrate in un numero limitato di impieghi e i lavori a predominanza femminile tendono ad essere sottovalutati.

Il concetto di “egual valore” si può applicare ogniqualvolta i lavori svolti da donne e uomini:

- sono svolti in condizioni diverse
- richiedono qualifiche o competenze diverse
- richiedono diversi livelli di impegno lavorativo
- comportano responsabilità differenti
- sono eseguiti in luoghi o imprese diverse o per datori di lavoro diversi.

Tabella 3. Elenco di lavori confrontati nel contesto della parità di retribuzione

Maggiormente donne		Maggiormente uomini
Addetti alla sorveglianza nelle residenze per anziani	con	Guardie giurate
Gli addetti alle mense scolastiche	con	Gli addetti alla sorveglianza dei parchi
Addetti a servizi di catering e pulizie	con	Giardinieri e autisti
Operatori dei servizi sociali	con	Dipendenti statali e comunali
Responsabili degli affari sociali	con	Ingegneri
Logopedisti	con	Farmacisti
Bibliotecari	con	Addetti alla raccolta dei rifiuti urbani
Assistenti di volo	con	Piloti e meccanici
Impiegati di contabilità	con	Portalettere e addetti allo smistamento della posta

Il Comitato di esperti dell'OIL ha osservato che “Nell'analizzare i rapporti presentati dai governi ai sensi della Convenzione, il Comitato è lieto di notare che ci sono casi in cui il principio è stato applicato per confrontare le retribuzioni ricevute da uomini e donne impegnati nello svolgimento di lavori diversi, come gli addetti alla sorveglianza nelle residenze protette per anziani (prevalentemente donne) e le guardie giurate addette alla sicurezza (prevalentemente uomini); o gli addetti alle mense scolastiche (prevalentemente donne) e gli addetti alla sorveglianza di giardini e parchi pubblici (prevalentemente uomini). Confrontare il valore del lavoro svolto, che può richiedere qualifiche, competenze, responsabilità o condizioni di lavoro diverse, ma che complessivamente rappresenta comunque un lavoro di pari valore complessivo, è essenziale al fine di rimuovere ogni discriminazione salariale che deriva dal mancato riconoscimento del valore del lavoro svolto da uomini e donne liberamente da ogni pregiudizio di genere²”.

Il concetto di “lavoro di equal valore” nella pratica

In **Australia**, un caso deciso da Fair Work Australia, il tribunale di più alto livello del lavoro del paese, ha portato ad adeguamenti salariali nel settore dei servizi sociali e di assistenza domiciliare e per disabili (SACS). Tale organo ha riconosciuto che il settore, che impiega donne per più dell'80 per cento della forza lavoro, non adottava il principio della parità di retribuzione per un lavoro di equal valore, usando come gruppo di riferimento i lavoratori dei servizi nell'impiego statale e comunale. Accettando le ragioni dei ricorrenti, il Tribunale ha convenuto che la bassa retribuzione nel settore SACS fosse basata su considerazioni di genere. A seguito di un invito a presentare osservazioni su come determinare la misura in cui i tassi di retribuzione più bassi nel settore fossero dovuti a considerazioni di genere, i sindacati ricorrenti e il governo hanno negoziato un'ordinanza per la parità di retribuzione, che è stata poi emessa dal Tribunale nel giugno 2012³.

In **Canada**, la Corte Suprema del Canada in una sentenza del novembre 2011 ha ripristinato una decisione del Tribunale canadese per i diritti umani, osservando che il lavoro d'ufficio, svolto per lo più da donne, era di eguale valore al lavoro di smistamento e consegna della posta, maggiormente retribuito e svolto principalmente da uomini. Questa sentenza riguardava un lavoro diverso ma ritenuto comunque di pari valore sulla base del metodo di valutazione Hai⁴.

In **Islanda**, un ricorso per la parità di retribuzione tra una dirigente donna del dipartimento affari sociali di un comune e un ingegnere maschio è stato accolto dalla Corte Suprema⁵.

4.4 Cosa comprende il termine “retribuzione”?

Per determinare la parità di retribuzione occorre confrontare tutte le componenti del trattamento retributivo. Se si vuole raggiungere l'uguaglianza sul lavoro, alla “retribuzione” va dato il significato più ampio possibile essendo un termine che va ben oltre il trattamento di base per includere “tutti gli altri emolumenti⁶”, pagati “direttamente o indirettamente” e “in moneta o in natura”. Include anche le indennità pagate regolarmente o solo occasionalmente, ad esempio, gli straordinari e i bonus, le azioni della società e gli assegni familiari retribuiti dal datore di lavoro, così come i benefici in natura come la fornitura e il lavaggio degli abiti da lavoro (vedi riquadro sotto).

Il trattamento di base o minimo rappresenta spesso solo una piccola parte degli emolumenti e dei benefici complessivi ricevuti dal lavoratore o dalla lavoratrice. Pertanto, se l'uguaglianza si raggiunge solo per il trattamento ordinario, di base o minimo, e non anche per gli emolumenti o benefici aggiuntivi inerenti al lavoro, verrà perpetuata la discriminazione. Componenti aggiuntivi della retribuzione, come le indennità, possono raggiungere cifre notevoli e dovrebbero essere riconosciuti a lavoratrici e lavoratori senza discriminazioni basate sul sesso.

Nella definizione di “retribuzione” prevista dalla Convenzione n. 100 si afferma chiaramente che i pagamenti in questione sono quelli derivanti dall'impiego del lavoratore o della lavoratrice. La Convenzione copre solo le prestazioni previdenziali finanziate dal datore di lavoro o dal settore interessato e non quelle fornite dagli istituti previdenziali.

Tabella 4. Componenti della retribuzione. Esempi

Trattamento di base
Trattamento minimo
Trattamento ordinario
Retribuzione degli straordinari
Bonus di produttività
Compensi basati sulle prestazioni
Incremento di anzianità
Assegni familiari, per figli o per altre persone a carico
Mance/gratifiche
Lavaggio abiti di lavoro o relativa indennità
Indennità o spese di viaggio
Automobile aziendale
Alloggio o relativa indennità
Abiti di lavoro o relativa indennità
Commissioni
Assicurazione sulla vita
Assicurazione previdenziale del datore di lavoro o del settore
Azioni o partecipazione agli utili della società
Pasti o relativa indennità

Non è rilevante se, a livello nazionale, vengono utilizzati termini come “retribuzione” o “stipendio”, purché sia compresa anche la molteplicità delle componenti previste dalla Convenzione n. 100.

 Indice

1 Parità di retribuzione

2 Divario salariale

3 Diritto alla parità

4 Per un lavoro uguale

5 Valore del lavoro

6 Fissare i salari

7 Ruolo del governo

8 Misure per la parità

9 Monitoraggio

10 Ruolo dell'OIL

 Allegati

Note

1. Questa sezione si basa sulle informazioni e le analisi presentate nelle indagini generali. Per maggiori informazioni sulle questioni sollevate in questa sezione si veda OIL, *Giving Globalization a Human Face*; e OIL, *Equal Remuneration. General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, ILC.72/III(4B), 1986.
2. OIL, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, ILC.96/III(1A), 2007: 271–272.
3. Fair Work Australia: [2011] FWAFB 2700; [2012] FWAFB 1000; ordinanza FWA, 22 giugno 2012.
4. Public Service Alliance of Canada contro Canada Post Corp.
5. Corte Suprema, Caso n. 258/2004, decisione del 20 gennaio 2005.
6. Convenzione n. 100, articolo 1(a).

 **Indice**

1 Parità di retribuzione

2 Divario salariale

3 Diritto alla parità

4 Per un lavoro uguale

5 Valore del lavoro

6 Fissare i salari

7 Ruolo del governo

8 Misure per la parità

9 Monitoraggio

10 Ruolo dell'OIL

 **Allegati**



Modulo 5

Come confrontare i lavori e determinare il valore eguale

Indice

5.1	Come si determina il valore eguale?	40
5.2	Cos'è un metodo di valutazione del lavoro?	40
5.3	Come evitare gli stereotipi di genere e i pregiudizi nella valutazione del lavoro?	41
5.4	Come garantire l'efficacia del metodo di valutazione del lavoro?	46

5.1 Come si determina il valore eguale?

Stabilire il “valore” di un lavoro è importante ai fini della determinazione della retribuzione. La Convenzione n. 100 chiarisce quali elementi non devono essere utilizzati per determinare il “valore”, vale a dire che i tassi di retribuzione devono essere stabiliti senza le discriminazioni per motivi di genere. Scopo della Convenzione, tuttavia, non è provare la discriminazione, bensì l'importanza della valutazione del valore del lavoro. La Convenzione sottolinea l'importanza di una valutazione oggettiva del lavoro. I tassi di retribuzione differenziati per impiego, e corrispondenti a differenze dovute all'applicazione di tali metodi oggettivi, sono coerenti con il principio di parità di retribuzione per un lavoro di pari valore.

Per determinare se un lavoro è di egual valore rispetto ad un altro occorre utilizzare criteri oggettivi, liberi da ogni pregiudizio di genere. I metodi oggettivi di valutazione del lavoro sono gli strumenti di maggiore utilità per determinare il valore del lavoro da svolgere.

Il Comitato di esperti dell'OIL ha sottolineato l'importanza della valutazione del lavoro: “Il concetto di ‘eguale valore’ richiede un metodo per misurare e confrontare il valore relativo dei diversi lavori. Questo comporta l'analisi delle rispettive mansioni, effettuato sulla base di criteri del tutto oggettivi e non discriminatori, per evitare che la valutazione sia influenzata da pregiudizi di genere. Sebbene la Convenzione non preveda alcun metodo specifico per effettuare tale esame, l'articolo 3 presuppone l'uso di tecniche appropriate per una valutazione oggettiva del lavoro, confrontando fattori come abilità, sforzo, responsabilità e condizioni di lavoro... La valutazione del lavoro è una procedura formale che, attraverso l'analisi del contenuto del lavoro, attribuisce un valore numerico a ciascun lavoro. I metodi analitici di valutazione del lavoro sono risultati i più efficaci per garantire la parità di genere nella determinazione della retribuzione¹”.

“Qualunque sia il metodo utilizzato, è necessario garantire che la valutazione oggettiva dei lavori sia libera da pregiudizi di genere: è importante fare in modo che i processi di selezione dei fattori di comparazione, la loro ponderazione e il confronto effettivo non siano intrinsecamente discriminatori. Spesso accade che competenze ritenute ‘femminili’, come la destrezza manuale e le capacità richieste nelle professioni di cura, siano sottovalutate o addirittura trascurate, rispetto alle competenze tradizionalmente ritenute ‘maschili’, come la forza per sollevare pesi²”.

5.2 Cos'è un metodo di valutazione del lavoro?

Un metodo di valutazione del lavoro (spesso abbreviato come JEM da Job Evaluation Method) è un processo che confronta i lavori per determinare la posizione relativa di un lavoro rispetto ad un altro, nel contesto di una scala salariale. Qualsiasi datore di lavoro che applica tassi di retribuzione diversi a lavori diversi utilizza un qualche metodo di valutazione del lavoro, formale o informale che sia.

Ci sono due tipologie di metodo di valutazione formale del lavoro:

- i metodi di valutazione globale o di “ranking”; e
- metodi analitici di valutazione del lavoro.

I *metodi di valutazione globale o di “ranking”* classificano i lavori sulla base dell'importanza dei requisiti richiesti per un lavoro e prendono in considerazione il lavoro nella sua interezza piuttosto che le singole componenti. In questo modo si tende a identificare le caratteristiche del lavoratore

con le caratteristiche del lavoro stesso. I metodi di “ranking” classificano i lavori in base all'importanza che rivestono all'interno dell'organizzazione, senza però definire la differenza di valore tra di essi³.

I *metodi analitici* di valutazione del lavoro scompongono i lavori in componenti o fattori e sotto-fattori con l'attribuzione di un punteggio. I fattori includono:

- le competenze e qualifiche acquisite attraverso l'istruzione, la formazione o l'esperienza;
- la responsabilità per attrezzature, denaro e persone;
- l'impegno richiesto, che può essere di natura fisica, mentale e psicosociale; e
- le condizioni di lavoro, che comprendono sia aspetti fisici (rumore, polvere, temperatura e rischi per la salute) che psicologici (stress, isolamento, interruzioni frequenti, richieste simultanee e aggressività dei clienti).

I metodi analitici di valutazione del lavoro, attraverso l'assegnazione di un valore numerico, possono stabilire se due lavori diversi abbiano o meno lo stesso valore. Lavori diversi con lo stesso valore numerico conferiscono il diritto alla stessa retribuzione. La valutazione del lavoro riguarda il contenuto del lavoro, non le abilità e le caratteristiche di coloro che lo svolgono, né tanto meno le loro prestazioni.

5.3 Come evitare gli stereotipi di genere e i pregiudizi nella valutazione del lavoro?

I metodi di valutazione analitica del lavoro sono stati introdotti per la prima volta negli anni '50. Maggiore importanza veniva data allo sforzo fisico, una caratteristica tipica dei lavori maschili. Aspetti importanti dei lavori femminili, quali le pulizie, la cura e l'organizzazione degli altri, venivano trascurati. Oggi i metodi di valutazione del lavoro si basano su uno spettro più ampio di fattori, a causa: dei progressi tecnologici avvenuti negli ultimi 50 anni, dello spostamento del lavoro dalla manifattura ai servizi e della maggiore attenzione prestata alle cosiddette “competenze soft”.

Tuttavia, anche quando i metodi di valutazione del lavoro riescono a captare le capacità insite nei lavori femminili più caratteristici, capita spesso che gli venga assegnato un punteggio inferiore rispetto ai lavori maschili⁴. Così come la responsabilità per le finanze o le risorse materiali venga ritenuta più meritevole della responsabilità e la cura verso le persone. Questo è dovuto al falso presupposto secondo cui le capacità associate alla cura o alla pulizia – in settori che hanno similarità con il lavoro svolto gratuitamente dalle donne in ambito domestico – sono intrinseche alla natura delle donne e quindi non acquisite attraverso l'apprendimento e l'esperienza. Questo porta alla sistematica sottovalutazione dei lavori a predominanza femminile e si traduce in salari più bassi per le donne. Il riquadro sottostante elenca molti requisiti dei cosiddetti “lavori femminili” che vengono spesso trascurati.

Caratteristiche spesso trascurate nei “lavori svolti dalle donne”⁵

► Competenze

- Conoscere le procedure di emergenza quando ci si prende cura delle persone
- Utilizzo di diversi software per computer e base dati
- Funzionamento e manutenzione di diversi tipi di macchine per ufficio, produzione, trattamento, diagnosi o monitoraggio
- Destrezza manuale nel fare iniezioni, nella dattilografia o nella produzione grafica
- Responsabilità per la corrispondenza, la produzione di verbali, la lettura di bozze e la revisione di testi scritti da altri
- Gestione ricorsi
- Innovazione – sviluppo di nuove procedure, soluzioni o prodotti
- Archiviazione manuale e automatizzata o gestione e smaltimento di documenti
- Formazione e orientamento dei neoassunti
- Somministrazione di farmaci ai pazienti
- Riorganizzazione e rivalutazione delle attività per soddisfare richieste esterne
- Capacità interpersonali – compresa la comunicazione non verbale, saper creare la giusta atmosfera, consigliare le persone che affrontano un periodo di crisi
- Raccolta e diffusione di informazioni alle persone a tutti i livelli dell'organizzazione

► Implicazioni fisiche ed emotive

- Adattamento alla rapidità di cambiamento delle tecnologie in un ufficio o stabilimento
- Concentrazione per lunghi periodi – computer o apparecchiature di produzione
- Esecuzione di sequenze complesse di coordinamento occhio-mano nei lavori industriali
- Prestazioni di servizi a diverse persone o dipartimenti mentre si lavora ad una serie di scadenze simultanee
- Piegamenti o movimentazione manuale dei carichi – compreso adulti e bambini
- Sollevamento di pesi leggeri con cadenza regolare
- Movimenti in ambiti ristretti e posizioni scomode
- Assistenza e sostegno emotivo alle persone (ad esempio, bambini o persone in istituti)
- Interazione con persone sconvolte, ferite, adirate, ostili o irrazionali
- Affrontare la morte e l'atto di morire
- Esposizione a sostanze o materiali corrosivi, ad esempio irritazioni cutanee durante le pulizie

Segue...

... seguito

► **Responsabilità**

- Agire per conto di supervisori assenti
- Rappresentare un'azienda attraverso la comunicazione con i clienti e il pubblico
- Supervisione del personale
- Sostenere le conseguenze degli errori per l'organizzazione
- Gestione delle piccole spese
- Provvedere alla sistemazione di aree pubbliche, come sale d'attesa e uffici
- Prevenire possibili danni alle attrezzature
- Coordinare gli orari per un certo numero di persone
- Sviluppare programmi di lavoro
- Garantire la qualità del prodotto

► **Condizioni di lavoro**

- Stress da rumore in spazi aperti, condizioni di affollamento e rumore di produzione
- Esposizione alle malattie
- Pulizia di uffici, negozi, macchinari o reparti ospedalieri
- Lunghi periodi di viaggio e/o isolamento
- Stress da gestione dei ricorsi

Questi requisiti, spesso trascurati, sono la chiave per sviluppare metodi di valutazione del lavoro in grado di correggere i pregiudizi di genere nella descrizione e valutazione dei lavori "maschili" e "femminili". Il riquadro sottostante delinea alcuni di questi metodi.

Metodi selezionati di valutazione del lavoro liberi da pregiudizi di genere⁶

► Metodo “Steps to Pay Equity”

Questo metodo è stato sviluppato dal Difensore civico per le pari opportunità in Svezia per facilitare il raggiungimento della parità salariale. È un metodo facile e veloce per determinare le sfide e il grado di difficoltà associati a determinati lavori. Questo metodo per la parità di retribuzione può accertare se le differenze tra i salari percepiti da lavoratrici e lavoratori siano dovute o meno alla discriminazione sessuale e può essere utilizzato per diversi scopi: determinare il lavoro di pari valore in relazione alle indagini sulle retribuzioni previste dalla legge; classificare i diversi lavori; confrontare due o più lavori; determinare se è necessaria una valutazione del lavoro e sviluppare criteri per valutare la capacità di un dipendente di svolgere il proprio lavoro.

► Metodi ABAKABA e EVALFRI

Il metodo per la valutazione analitica del lavoro (ABAKABA) è stato sviluppato in Svizzera nel 1996. Va utilizzato insieme ad uno strumento di screening conosciuto come VIWIV (guadagno secondo il mio merito?). È rivolto alle donne che ritengono di guadagnare meno dei colleghi uomini in lavori comparabili. Il metodo ABAKABA più VIWIV può essere utilizzato per qualsiasi categoria all'interno di un'organizzazione, intellettuale o manuale, indipendentemente dal livello o dal contenuto. Il metodo EVALFRI, invece, è un adattamento del metodo ABAKABA commissionato dal Consiglio di Stato di Friburgo per i dipendenti pubblici.

► ISOS – un metodo di valutazione del lavoro neutro rispetto al genere

Questo metodo è stato sviluppato nel 2003 dall'Università Politecnica di Catalogna in cooperazione con diverse università europee, su richiesta dell'Ufficio per il lavoro femminile del Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali della Spagna. Il metodo ISOS è un sistema digitale di valutazione del lavoro, facile da usare e compatibile con i più comuni programmi di software. Assegna un punteggio al lavoro sulla base delle risposte ad un questionario a risposta chiusa. L'Ufficio per il lavoro femminile ha messo a disposizione gratuitamente la versione digitale del sistema ISOS in spagnolo.

► NJC JES – Sistema di valutazione del lavoro del National Joint Council

Questo metodo è stato sviluppato congiuntamente dai rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dai sindacati, attraverso i Consigli nazionali, per l'applicazione da parte degli enti locali del Regno Unito. Il sistema si applica a qualsiasi impiego all'interno di un'organizzazione e si basa su un punteggio.

Un metodo di valutazione del lavoro non discriminatorio ha il compito di rendere espliciti ed equilibrati i valori in modo da non favorire né i lavori “maschili” né quelli “femminili”, in modo da assicurare un sistema di retribuzione trasparente in cui gli impieghi con lo stesso punteggio ricevono la stessa retribuzione, indipendentemente dal sesso. L'applicazione di un metodo di valutazione del lavoro generalmente comporta diverse fasi volte all'individuazione e correzione dei pregiudizi di genere, come delineato nel seguente riquadro.

Fasi di valutazione analitica del lavoro libero da pregiudizi di genere⁷

1. Istituzione e formazione della commissione di valutazione del lavoro o di parità salariale. Generalmente si inizia istituendo una commissione sul lavoro per la valutazione del lavoro, composta da un numero uguale di uomini e donne. Alle donne non si assegnano gli impieghi meno qualificati. Agli uomini non si assegnano tutti i ruoli di gestione. Tutti i ruoli – sia manuali che dirigenziali – vanno equamente suddivisi. La commissione dovrebbe essere formata in merito agli aspetti tecnici del metodo di valutazione del lavoro adottato, alla discriminazione sessuale nella retribuzione e ai concetti relativi alla parità di retribuzione.

2. Selezione dei lavori da valutare e confrontare. Questa fase prevede l'individuazione dei lavori a predominanza femminile e maschile. Un criterio chiave è la proporzione di donne o uomini che svolgono un particolare lavoro. Un lavoro in cui più del 60 per cento della mano d'opera appartiene all'uno o all'altro sesso viene spesso considerato a predominanza di quel sesso. Vanno presi in considerazione tutti i lavori, a tempo parziale o pieno, determinato o indeterminato. In settori prevalentemente occupati dalle donne potrebbero non esserci impieghi a predominanza maschile. Un approccio per affrontare questo problema è quello di guardare alle iniziative di parità salariale a livello industriale o alle iniziative prese dai comitati settoriali. In alcuni casi, è stato usato un comparatore ipotetico⁸.

3. Selezione del metodo. I metodi analitici sono i migliori per individuare e correggere la discriminazione sessuale nella retribuzione e promuovere l'uguaglianza. Una volta scelto il metodo si dovrebbero individuare i fattori e i sotto-fattori o i requisiti tipici del lavoro, e tali da coprire adeguatamente gli aspetti trascurati del lavoro "femminile". Occorre descrivere tutti gli aspetti rilevanti del lavoro "maschile" e "femminile" in quanto solo ciò che appare viene misurato.

4. Assegnazione di un peso a ciascun fattore. Ciascun fattore prevede una scala di valutazione con diversi livelli di intensità o frequenza. Non tutti i fattori sono ugualmente importanti all'interno di un'impresa e la loro ponderazione deve riflettere tali differenze. La ponderazione deve essere trasparente e priva di pregiudizi di genere.

5. Raccolta di informazioni sul lavoro. Il contenuto dei lavori da valutare deve essere noto. Le informazioni possono provenire da descrizioni formali del lavoro, questionari e/o interviste con le lavoratrici e i lavoratori. Le domande devono essere adattate ai lavori a predominanza sia maschile che femminile. Le lavoratrici e i lavoratori, così come i loro superiori, vanno coinvolti nella raccolta dei dati ed entrambe le parti devono approvare le informazioni. Eventuali disaccordi vanno discussi e risolti.

6. Esame dei risultati. La commissione ha il compito di redigere le descrizioni dei lavori valutati sulla base delle informazioni raccolte e dell'insieme concordato di fattori, sotto-fattori e scale di valutazione corrispondenti.

7. Determinazione del valore dei lavori. Ai lavori viene assegnato un punteggio secondo le descrizioni riviste e le ponderazioni dei fattori. Il punteggio viene suddiviso per intervalli.

8. Analisi e aggiustamento dei risultati del punteggio. Una volta terminato il lavoro di valutazione e il calcolo dei punti occorre esaminare i risultati del punteggio. Questa fase implica una verifica di eventuali differenze sistematiche nel modo di assegnazione dei punti ai lavori "maschili" e "femminili" e nei tassi di retribuzione per quei lavori.

L'OIL ha sviluppato una guida pratica per la valutazione del lavoro per la parità di retribuzione neutra dal punto di vista del genere, che offre maggiori dettagli e una guida pratica sul tema (vedi Allegato 1).

5.4 Come garantire l'efficacia del metodo di valutazione del lavoro?

Gli elementi chiave di un metodo di valutazione efficace del lavoro sono:

- ☒ La partecipazione di tutti gli interessati ad ogni fase di attuazione della parità salariale, fondamentale per migliorare la comprensione e l'accettazione della parità salariale tra la direzione e i lavoratori.
- ☒ La formazione per tutte le parti coinvolte, condizione essenziale per garantire un processo più fluido e risultati più solidi.
- ☒ La trasparenza, che è fondamentale per costruire la fiducia dei dipendenti nel processo e garantire che tutte le parti svolgano le proprie mansioni in modo efficace.
- ☒ La comunicazione, affinché tutti i lavoratori, anche quelli i cui lavori non saranno valutati, siano informati sulla logica, i metodi, le fasi e i risultati attesi dall'attuazione della parità salariale.
- ☒ Il sostegno a un ambiente favorevole all'attuazione della parità salariale sul lavoro, per mezzo di guide e altri materiali didattici, formazione, campagne di sensibilizzazione sulla discriminazione sessuale nella retribuzione; consulenza alle organizzazioni di lavoratori e datori di lavoro e la creazione di commissioni per la parità salariale o la nomina di mediatori.
- ☒ L'istituzione di comitati settoriali, che sono particolarmente utili nel caso delle piccole e medie imprese (PMI). Questi comitati possono mettere a punto i metodi di valutazione del lavoro e i relativi questionari, i moduli di formazione e le guide per determinati settori, oltre a ridurre i costi amministrativi connessi all'attuazione della parità salariale, compresi gli onorari dei consulenti per la parità salariale.

 Indice	1 Parità di retribuzione	2 Divario salariale	3 Diritto alla parità	4 Per un lavoro uguale	5 Valore del lavoro
	6 Fissare i salari	7 Ruolo del governo	8 Misure per la parità	9 Monitoraggio	10 Ruolo dell'OIL
					 Allegati

Note

1. OIL, *Giving Globalization a Human Face*: para. 695, 700.
2. OIL, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, ILC.96/III(1A), 2007: 271–272.
3. I metodi di valutazione globale o di “ranking” non sono precisi e sono difficili da utilizzare quando ci sono più di 10 categorie di lavori. Inoltre, il processo di confronto e classificazione deve essere ripetuto all'introduzione di ogni nuova categoria. Il giudizio dei valutatori è fortemente influenzato dal valore tradizionale assegnato al lavoro. Vedasi Canada, Minister of Justice and Attorney General of Canada, *Pay Equity : A New Approach to a Fundamental Right* (Ottawa: Justice Canada, 2004).
4. Anche il metodo “Hay-Guide-Chart-Profile”, che ha contribuito a rivelare l'esistenza di discriminazioni sessuali e pregiudizi sociali nella valutazione del lavoro delle donne, mostra alcuni pregiudizi di genere. Il forte accento che viene posto sulle capacità, lo sforzo mentale e la responsabilità favorisce le posizioni di alto livello in cui prevalgono gli uomini, e trascura aspetti come la cura e la responsabilità verso le persone, caratteristiche invece dei lavori svolti dalle donne. Vedasi Christian Katz e Christof Baitsch, *L'égalité des salaires en pratique : deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes : ABAKABA et VIWIV* (Zurigo: Georg VDF Hochschulverlag AG, 1996): 27.
5. Adattato da J. Burns, “Job evaluations for Unions”, seminario, marzo 2005.
6. Vedasi Anita Harriman e Carin Holm, *Steps to Pay Equity. An Easy and Quick Method for the Evaluation of Work Demands* (Stockholm: JäMO, 2001); Christian Katz e Christof Baitsch, *L'égalité des salaires en pratique*; Sue Hastings, *Pay Inequalities in Local Government. Submission to the Local Government Pay Commission on behalf of the Trade Union Side*, 2003; Canada, *Pay Equity : A New Approach to a Fundamental Right*.
7. Marie-Thérèse Chicha, *Promoting Equity: Gender-neutral Job Evaluation for Equal Pay: A Step-by-step Guide* (OIL, 2008); OIL, *Uguaglianza nel lavoro, affrontare le sfide. Rapporto globale*, ILC.96/I(B), 2007.
8. Per esempio in Austria e in Canada (Québec) vedasi OIL, *Giving Globalization a Human Face*: para. 699.



Modulo 6

Fissazione dei salari e parità di retribuzione

Indice

6.1	Come fissare i salari per raggiungere la parità di retribuzione?	50
6.2	Che ruolo ha il salario minimo?	50
6.3	Che ruolo ha la contrattazione collettiva?	52

6.1 Come fissare i salari per raggiungere la parità di retribuzione?

Ci sono quattro modalità principali per fissare i salari e ognuna di esse svolge un ruolo nel promuovere la parità di retribuzione:

- i) fissazione centralizzata da parte del governo o delle istituzioni;
- ii) contrattazione collettiva;
- iii) arbitrato dei tribunali del lavoro o altri organismi; e
- iv) accordi tra datore di lavoro e lavoratore.

Spesso, nell'economia formale, si utilizzano sistemi ibridi in cui i trattamenti minimi sono fissati per legge o tramite arbitrato, mentre i componenti di livello superiore vengono fissati mediante contrattazione collettiva. Indipendentemente dalla modalità di fissazione dei salari la parità di retribuzione dovrebbe rappresentare un aspetto integrale del sistema.

6.2 Che ruolo ha il salario minimo?

La fissazione centralizzata dei salari spesso comporta la previsione di un trattamento minimo. Una politica dei salari minimi prevede che sia stabilita una base minima della struttura salariale a tutela dei lavoratori a bassa retribuzione. Questa politica favorisce soprattutto le donne che sono rappresentate in modo sproporzionato in tale categoria¹. Una politica dei salari minimi può aiutare a contrastare la discriminazione di genere nelle strutture salariali generali tramite la fissazione di salari comparabili, tra lavori segregati per genere e luoghi di lavoro diversi. Per poter massimizzare l'impatto dei salari minimi sulla parità di genere deve esserci un'ampia copertura. Le industrie e i settori in cui si concentrano le lavoratrici non dovrebbero essere esclusi dalla copertura del salario minimo nazionale e laddove i salari vengono fissati a livello settoriale o per tipo di impiego dovrebbe essere garantita la copertura per quegli impieghi e settori a predominanza femminile. Altrettanto importante è fissare il salario minimo al giusto livello e assicurarne l'effettiva applicazione².

La Convenzione n. 100 fa riferimento al "sistema di fissazione della retribuzione stabilito o riconosciuto dalla legislazione" tra le modalità di realizzare l'uguaglianza di retribuzione³. In molti paesi accade che il "sistema di fissazione della retribuzione" comporti la fissazione di trattamenti minimi. La fissazione e l'applicazione dei salari minimi rappresenta un mezzo importante per l'applicazione della Convenzione. Gli studi infatti dimostrano che i trattamenti minimi possono contribuire a diminuire le disuguaglianze salariali tra uomini e donne se sono fissati ad un livello adeguato e poi regolarmente rivisti e adeguati.

Nel **Regno Unito**, la Low Pay Commission ha concluso che nel ridurre il divario salariale di genere, il salario minimo ha avuto un impatto notevole sulla retribuzione delle donne dalla promulgazione dell'Equal Pay Act del 1970⁴. Nel 2009, nel Regno Unito, le donne costituivano i due terzi di tutti i lavoratori retribuiti con il salario minimo⁵. Uno studio dell'OCSE ha rilevato che i salari minimi tendono a ridurre il differenziale tra i salari percepiti dai lavoratori e dalle lavoratrici poiché le donne tendono ad essere sovrarappresentate nei lavori in fondo alla scala salariale⁶.

La **Convenzione sulla fissazione del salario minimo, 1970 (n. 131)** e la sua raccomandazione di accompagnamento n. 135 forniscono una guida sulle modalità per fissare i salari minimi.

La raccomandazione elenca i seguenti sistemi per la fissazione dei salari minimi:

- la legislazione
- le decisioni delle autorità competenti, anche con la previsione formale di prendere in considerazione le raccomandazioni di altri organismi
- le decisioni delle commissioni per i salari
- i tribunali del lavoro
- conferendo forza di legge alle disposizioni dei contratti collettivi

La Convenzione n. 100 proibisce espressamente la fissazione di tassi di retribuzione diversi per uomini e donne. È necessario evitare il ricorso a titoli di lavoro specifici per il genere (ad esempio cameriera e barman) in quanto rafforzano gli stereotipi secondo cui determinati lavori debbano essere svolti da un uomo o da una donna, a favore di una terminologia neutra dal punto di vista del genere proprio per evitare la perpetuazione di tali stereotipi.

Laddove i salari minimi sono fissati in modo settoriale o per tipo di impiego occorre valutare e correggere ed evitare, in futuro, la sottovalutazione discriminatoria del lavoro nei settori e negli impieghi a predominanza femminile, mediante meccanismi adeguati. A causa della continua tendenza a sottovalutare il lavoro delle donne, gli stereotipi di genere causano tassi di retribuzione minimi per tali impieghi e settori che non riflettono il valore del lavoro svolto.

La parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di egual valore dovrebbe costituire un aspetto importante dell'intero processo di fissazione del salario minimo, per esempio analizzando e confrontando il contenuto di un determinato lavoro sulla base di criteri oggettivi.

Lavoratori domestici: garantire la copertura del salario minimo

Il lavoro domestico è uno dei lavori più scarsamente retribuiti in qualsiasi mercato del lavoro, una situazione che si spiega, in parte, con i bassi livelli di istruzione tra i lavoratori domestici, ma che è dovuta anche alla sottovalutazione di genere e alla discriminazione salariale. Secondo recenti stime dell'OIL, circa l'83 per cento dei lavoratori domestici a livello globale sono donne.

Il lavoro domestico richiede, in larga misura, mansioni che le donne svolgono tradizionalmente a casa senza essere retribuite, come pulire, cucinare, fare la spesa, fare il bucato, e prendersi cura dei bambini, degli anziani o di altri membri della famiglia bisognosi di assistenza. La sottovalutazione del lavoro domestico deriva dal fatto che le capacità e le competenze richieste non sono adeguatamente riconosciute quando viene fissata la retribuzione a causa della percezione stereotipata secondo cui queste capacità siano innate, e quindi non acquisite attraverso l'esperienza o la formazione sul lavoro⁷.

Riconoscendo che la fissazione del salario minimo rappresenta lo strumento adeguato attraverso cui affrontare la questione delle scarse retribuzioni tra i lavoratori domestici e la relativa discriminazione salariale, in considerazione della bassa sindacalizzazione e il debole potere contrattuale del settore, la Convenzione sui lavoratori domestici, 2011 (n. 189) chiede l'adozione di "misure volte ad assicurare che i lavoratori domestici beneficino del sistema del salario minimo, laddove tale sistema esista, e che la remunerazione venga fissata senza discriminazione fondata sul sesso". (Articolo 11).

In **Cile**, i lavoratori domestici hanno diritto al salario minimo nazionale dal 1° marzo 2011. Questo risultato è stato ottenuto aumentando progressivamente il salario minimo dei lavoratori domestici, che prima era fissato al 75 per cento di quello generale.

In **Portogallo**, il salario minimo applicabile ai lavoratori domestici è stato gradualmente aumentato e, nel 2004, è stato fissato per la prima volta un unico salario minimo nazionale, allineando così il tasso di retribuzione per i lavoratori domestici a quello per gli altri lavori.

In **Svizzera**, uno studio preparatorio commissionato dal governo aveva confrontato la retribuzione dei lavoratori domestici con quella di settori con caratteristiche e qualifiche simili scoprendo che circa l'8,8 per cento del differenziale retributivo non poteva essere giustificato da caratteristiche oggettive e osservabili quali l'età o l'istruzione. Di conseguenza, nel 2010, è stato introdotto a livello federale un salario minimo settoriale per i lavoratori domestici.

6.3 Che ruolo ha la contrattazione collettiva?

In molti paesi la contrattazione collettiva costituisce lo strumento principale per fissare le condizioni di lavoro, inclusa la retribuzione. La contrattazione collettiva, e la conclusione di accordi collettivi, è quindi uno strumento fondamentale per promuovere la parità di retribuzione e garantirne l'applicazione pratica. La contrattazione collettiva è stata anche identificata come un fattore importante nella riduzione del divario salariale di genere⁸.

Qualora la legislazione non rifletta pienamente il principio della pari retribuzione per un lavoro di egual valore, i contratti collettivi possono sopperire e garantirne l'applicazione. Anche qualora il principio trovi piena espressione nella legislazione vigente, i contratti collettivi possono garantire un monitoraggio e un'applicazione più efficace e accessibile. La contrattazione può anche essere utilizzata per affrontare direttamente le disuguaglianze salariali e i problemi di bassa retribuzione attraverso l'adeguamento dei livelli salariali.

La **Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949 (n. 98)** richiede l'adozione di misure adeguate ad incoraggiare e promuovere la contrattazione collettiva, al fine di regolare le condizioni di lavoro attraverso la stipula di accordi collettivi.

Secondo la **Convenzione sulla contrattazione collettiva del 1981 (n. 154)**, il termine "contrattazione collettiva" si applica a tutti i negoziati che avvengono tra datore di lavoro, gruppi di datori di lavoro o una o più organizzazioni di datori di lavoro da una parte, e una o più organizzazioni di lavoratori dall'altro, al fine di:

- determinare le condizioni di lavoro e di impiego, e/o
- regolare i rapporti tra i datori di lavoro e i lavoratori, e/o
- regolare i rapporti tra datori di lavoro o le loro organizzazioni e una o più organizzazioni di lavoratori.

Gli accordi collettivi vengono specificamente menzionati nella Convenzione n. 100 come modalità di applicazione della Convenzione in generale, e in relazione alla determinazione di metodi di valutazione del lavoro⁹.

La contrattazione collettiva consiste nel processo di negoziazione tra datori di lavoro o le loro organizzazioni e le organizzazioni di lavoratori, riguardo alle questioni relative alle condizioni di lavoro o a qualsiasi altra questione di interesse reciproco. Il governo, quando non è direttamente coinvolto nel processo come datore di lavoro, può assumere un ruolo di facilitatore.

Il governo può promuovere la contrattazione collettiva¹⁰:

- facilitando la creazione e la crescita, su base volontaria, delle organizzazioni di datori di lavoro e lavoratori libere, indipendenti e rappresentative;
- garantendo che tali organizzazioni siano riconosciute ai fini della contrattazione collettiva;
- stabilendo criteri oggettivi per individuare le organizzazioni con il diritto di intraprendere la contrattazione collettiva, sulla base della loro rappresentatività e in consultazione con le organizzazioni di lavoratori e datori di lavoro;
- stabilendo meccanismi per promuovere e incentivare la contrattazione collettiva;
- permettendo la contrattazione collettiva a qualsiasi livello, di stabilimento, aziendale, di ramo di attività o di settore industriale, oppure a livello regionale o nazionale;
- assicurando che entrambe le parti abbiano accesso alle informazioni necessarie per condurre negoziati efficaci;
- provvedendo alla formazione sulla contrattazione collettiva, come stabilito dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati;
- stabilendo procedure per la risoluzione delle controversie di lavoro.

In **Belgio**, un accordo collettivo sulla parità di retribuzione di lavoratrici e lavoratori è stato esteso per Ordinanza Reale, prevedendo che tutti i settori e le imprese debbano rivedere e adattare i loro sistemi di classificazione degli impieghi (scelta e ponderazione dei criteri, conversione dei valori in retribuzione).

In **Islanda**, il governo e la Confederazione dei laureati hanno concordato di riconoscere l'eliminazione del divario salariale di genere come uno degli obiettivi espliciti della contrattazione collettiva. È stata negoziata una tabella salariale unica per eliminare le discriminazioni nel calcolo degli straordinari e delle indennità per prestazioni accessorie. Accordi collettivi sono stati negoziati anche tra 15 sindacati e il comune di Reykjavik, comprendenti disposizioni per la valutazione del lavoro.

A **Singapore**, il governo e le parti sociali hanno rilasciato una dichiarazione tripartita sulla parità di retribuzione per uomini e donne che svolgono un lavoro di pari valore. Secondo l'accordo tripartito raggiunto i contratti collettivi a livello aziendale dovranno prevedere clausole specifiche per la parità di retribuzione. Questa procedura viene promossa attraverso il sito web della Corte di arbitrato industriale, che propone anche un modello di clausola.

In aggiunta, il governo potrebbe:

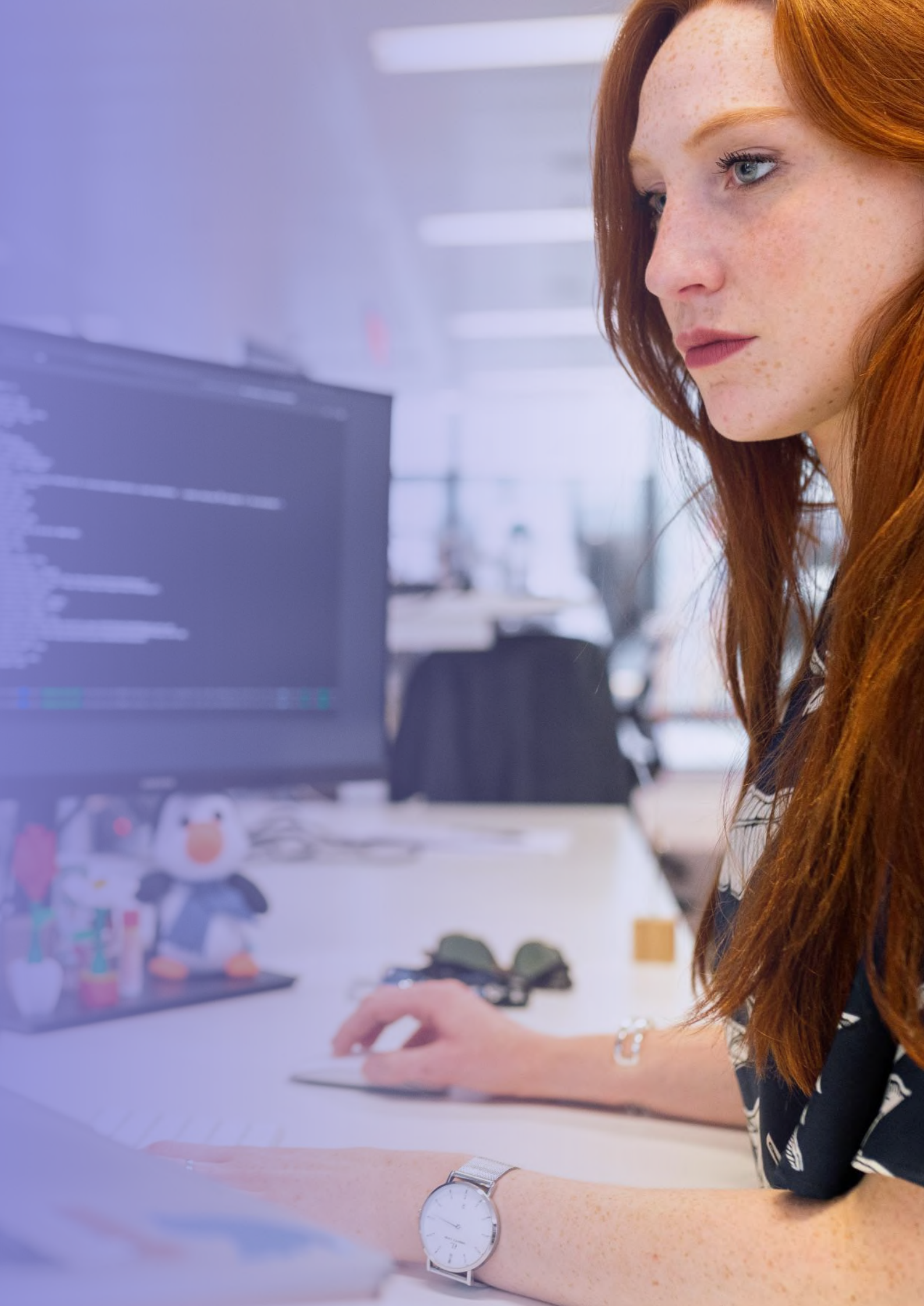
- istituire una banca dati pubblica sugli accordi conclusi;
- raccogliere dati statistici sul numero e sul tipo di contratti collettivi e sulla loro copertura.

Inoltre, il governo può promuovere la parità di retribuzione attraverso la contrattazione collettiva:

- come datore di lavoro, dando l'esempio nel sostenere le clausole di parità di retribuzione per un lavoro di pari valore nei contratti collettivi del settore pubblico;
- stabilendo un quadro legislativo per la parità di retribuzione, che potrà essere utilizzato dalle parti per negoziare, attuare e controllare l'applicazione attraverso un processo concordato in modo collettivo;
- estendendo i contratti collettivi a tutti i lavoratori e datori di lavoro in un particolare settore o territorio;
- fornendo servizi di formazione su questioni relative alla parità di retribuzione, compresi i metodi di valutazione del lavoro;
- attraverso altre misure per incoraggiare le parti sociali a dare piena attuazione al principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di pari valore.

Note

1. OIL, *Global Wage Report 2010/11*: 37.
2. OIL, *Global Wage Report 2008/09. Minimum Wages and Collective Bargaining: Towards Policy Coherence*, 2008: 52. Per ridurre il divario salariale tra i sessi e favorire le donne, i salari minimi dovrebbero essere applicati ad ogni forma di lavoro salariato, comprese forme di lavoro informale e il lavoro a domicilio. Il livello del salario minimo determina chi è interessato e in che numero. La sfida consiste nel fissare il trattamento minimo ad un livello tale da migliorare la situazione dei lavoratori a bassa retribuzione, senza generare un impatto negativo sull'occupazione e sull'inflazione. Vedasi al riguardo Janine Rodgers, "The Minimum Wage as a Tool to Combat Discrimination and Promote Equality", *International Labour Review* 142, n. 4 (2003): 543-556.
3. Articolo 2(2)(b).
4. Jill Rubery, "Pay Equity, Minimum Wage and Equality at Work", ILO Declaration Working Paper n. 19, 2003: 48.
5. [Direct Request \(CEACR\) published 101st ILC Session \(2012\)](#), Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), United Kingdom.
6. François Eyraud e Catherine Saget, *The Fundamentals of Minimum Wage Fixing* (OIL, 2006): 88.
7. OIL, "Remuneration in Domestic Work", ILO Domestic Work Policy Brief n. 1, 2011.
8. Susan Hayter e Bradley Weinberg, "Mind the Gap: Collective Bargaining and Wage Inequality", in *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*, ed. Susan Hayter (OIL, 2011): 136-186.
9. Convenzione n. 100, articoli 2(2)(c) e 3(2).
10. Vedasi Raccomandazione sulla contrattazione collettiva, 1981 (n. 163) e Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949 (n. 98).



Modulo 7

Il ruolo del governo e delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati

Indice

7.1	Quale ruolo spetta al governo secondo la Convenzione n. 100?	58
7.2	Qual è il ruolo delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati?	59
7.3	Come rafforzare la cooperazione tra governo e parti sociali?	61

7.1 Quale ruolo spetta al governo secondo la Convenzione n. 100?

- In base al diritto internazionale, ogni trattato in vigore vincola le parti che dovranno attuare i principi e i diritti in esso previsti secondo buona fede¹. La Costituzione dell'OIL stabilisce che i membri dell'OIL devono adottare le misure necessarie per dare attuazione alle disposizioni previste dalla convenzione². Nonostante questa rappresenti una responsabilità del governo, le parti sociali — cioè le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati — hanno un ruolo chiave affinché la parità di retribuzione diventi una realtà.
- Ai sensi della Convenzione n. 100, ogni membro ratificante è obbligato a promuovere e garantire a tutti i lavoratori il principio della parità di retribuzione per uomini e donne per un lavoro di egual valore³. Il governo ha ruoli e responsabilità specifiche affinché tale diritto venga garantito, che variano a seconda del grado e del modo in cui il governo stesso è coinvolto nel processo di fissazione della retribuzione. L'adozione, attuazione e applicazione di una legislazione che dia piena espressione al principio di parità salariale per un lavoro di egual valore costituisce uno strumento fondamentale per promuovere e garantire la parità di retribuzione.
- Il governo deve assicurare la parità di retribuzione per un lavoro di egual valore ogni qualvolta abbia un ruolo diretto o indiretto sulla fissazione o sul pagamento della retribuzione. Questo accade quando il governo stesso è il datore di lavoro o quando il settore o l'azienda interessata sia di proprietà statale o sotto il controllo pubblico. Questo si applica anche quando il governo ha il potere di influenzare le politiche o i livelli salariali in altro modo, in particolare attraverso la fissazione del trattamento minimo e l'applicazione della legislazione. Anche gli appalti pubblici possono essere utilizzati come mezzo per garantire l'applicazione della parità di retribuzione⁴.
- Anche se il governo non è in grado di influenzare i livelli di retribuzione ha comunque il dovere di promuovere l'applicazione del principio di parità salariale per un lavoro di egual valore. Questo dovrebbe essere garantito laddove la retribuzione sia fissata per mezzo di accordi collettivi o contratti individuali, nel settore privato e nell'economia informale. Lo Stato non ha un ruolo passivo e deve adottare misure proattive per promuovere l'applicazione della parità di retribuzione.
- Un elemento chiave per garantire e promuovere l'applicazione del principio della parità di retribuzione, conformemente alla Convenzione, è l'obbligo di promuovere metodi obiettivi per la valutazione del lavoro e di cooperare con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati⁵.
- I paesi che hanno ratificato la Convenzione sono tenuti a fornire all'OIL rapporti periodici sulle misure adottate per dare attuazione alla Convenzione e sui risultati raggiunti⁶. Questi rapporti vengono poi esaminati da un gruppo di esperti indipendenti, il Comitato di esperti sull'applicazione delle convenzioni e delle raccomandazioni. Alcune delle osservazioni del Comitato di esperti sono poi discusse dal Comitato tripartito sull'applicazione delle norme, durante l'annuale Conferenza internazionale del lavoro, e le conclusioni adottate. Il Comitato per l'applicazione delle norme può richiedere ad uno Stato di fornire risposte alle questioni sollevate dal Comitato di esperti e dai delegati alla Conferenza.

7.2 Qual è il ruolo delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati?

Il coinvolgimento delle parti sociali è fondamentale per realizzare la parità di retribuzione a livello nazionale. Secondo la Convenzione n. 100, l'applicazione del principio della parità di retribuzione deve essere realizzata attraverso il dialogo tra parti sociali e governo⁷.

La parità di retribuzione può essere promossa attraverso la consultazione nazionale tripartita sulle norme internazionali del lavoro o i gruppi di lavoro tripartiti sull'uguaglianza. Le parti sociali possono anche avere un ruolo diretto negli organismi nazionali responsabili della definizione dei salari minimi. In alcuni paesi, i comitati di lavoro tripartiti hanno mandati specifici per il raggiungimento della parità salariale. Le parti sociali, unitamente al governo, dovrebbero promuovere la parità di retribuzione attraverso la contrattazione collettiva e a livello aziendale e i metodi di valutazione del lavoro dovrebbero essere stabiliti o incentivati attraverso un accordo tra i governi e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

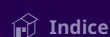
Ogni Stato membro ha l'obbligo di collaborare, se del caso, con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate, allo scopo di porre in atto le disposizioni della presente Convenzione (Convenzione n. 100, articolo 4).

Le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati traggono entrambe beneficio dalla realizzazione della parità di retribuzione. Per le organizzazioni dei lavoratori il sostegno alla parità salariale per i loro iscritti è una dimostrazione fondamentale che donne e uomini sono rappresentati e valorizzati allo stesso modo. La parità salariale riguarda molti degli iscritti ed è un tema intorno al quale aumentare le iscrizioni e organizzare campagne. La parità salariale può avere impatti positivi anche per le organizzazioni dei datori di lavoro: il sostegno dato dai datori di lavoro alla parità salariale può portare ad un miglioramento dell'immagine, a livello nazionale e internazionale, a potenziare il reclutamento, ad una maggiore produttività e soddisfazione dei lavoratori, nonché a migliori relazioni industriali⁸.

Salari minimi – Generalmente le parti sociali hanno un ruolo centrale nella definizione dei salari minimi e possono essere fondamentali nell'esaminare il funzionamento del meccanismo alla luce della necessità di promuovere e garantire la parità di retribuzione. L'accesso alle informazioni sull'impatto dei diversi tassi di retribuzione minima su lavoratori e lavoratrici e sul valore del lavoro in base a criteri oggettivi è fondamentale per determinare salari minimi che promuovano la parità di retribuzione.

In **Svezia**, è stato osservato che le lavoratrici erano sovra-rappresentate nei settori in cui era stato fissato un salario minimo più basso. Per questo motivo, le parti sociali hanno aumentato il livello di salario minimo attraverso lo strumento della contrattazione collettiva⁹.

In **Uruguay**, la Commissione tripartita per le pari opportunità e la parità di trattamento nel lavoro (CTIOTE) ha raccomandato l'adozione di una clausola di uguaglianza nei negoziati delle commissioni salariali (organismi settoriali tripartiti che fissano il salario minimo per ogni categoria professionale). In base a questa clausola, le parti si sono impegnate a promuovere la Convenzione n. 100 e a includere in tutti gli accordi futuri clausole volte a dare esecuzione al principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore. Il governo ha dichiarato che – in seguito a queste misure – il numero di contratti collettivi comprensivi di questa clausola è triplicato¹⁰.



Indice

1

Parità di retribuzione

2

Divario salariale

3

Diritto alla parità

4

Per un lavoro uguale

5

Valore del lavoro

6

Fissare i salari

7

Ruolo del governo

8

Misure per la parità

9

Monitoraggio

10

Ruolo dell'OIL

Allegati

Contrattazione collettiva – Affinché le organizzazioni dei lavoratori e i sindacati possano negoziare la parità salariale, deve essere loro consentito l'accesso ai relativi dati salariali, entrambi devono comprendere il principio e ciò che afferma la legge nazionale al riguardo. Possono negoziare la forma di valutazione del lavoro da adottare e a quale livello, e se istituire un comitato di parità salariale e le sue modalità di funzionamento.

Potrebbero anche avere bisogno di tener conto dei guadagni in efficienza grazie ai sistemi semplificati di classificazione del lavoro per compensare ogni aumento salariale e per garantire che nessun lavoratore venga pagato meno in seguito al processo di valutazione del lavoro. Occorre anche negoziare la tempistica, la natura della formazione e le competenze necessarie per il processo di valutazione del lavoro e si dovranno rivedere i contratti collettivi esistenti per assicurarsi che non comportino una discriminazione salariale diretta o indiretta.

Verifiche sul lavoro – Sono sempre più diffuse le verifiche volontarie o obbligatorie in materia di uguaglianza sul lavoro o sulla parità di retribuzione, allo scopo di individuare la portata della disparità di retribuzione nel processo di contrattazione. In molti paesi, un approccio congiunto, che coinvolge i rappresentanti sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, ha prodotto risultati positivi ai fini dello sviluppo e della realizzazione delle verifiche salariali¹¹.

Costruzione di alleanze – Le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati possono beneficiare dalla parità salariale attraverso la costruzione di alleanze e coalizioni sempre più ampie all'interno delle comunità in cui operano. Le organizzazioni per i diritti umani e le organizzazioni territoriali che si occupano di sviluppo normativo ed economico rappresentano spesso preziose fonti di sostegno e di informazione, insieme ai gruppi che rappresentano le donne. Anche i contatti con i media e i forum delle comunità possono offrire un contributo prezioso.

Mobilizzazione degli iscritti – L'organizzazione e la mobilitazione degli iscritti al sindacato intorno alla parità salariale richiede preparazione e azioni specifiche. I dirigenti, in consultazione con gli iscritti e i potenziali iscritti, potrebbero tracciare un piano d'azione per implementare le seguenti azioni, in tutto o in parte, a seconda delle circostanze nazionali:

- informazione dei delegati sul lavoro;
- preparazione e distribuzione di materiali per gli iscritti;
- programmazione di riunioni degli iscritti (in momenti e luogo adatti per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a tempo parziale e quelli con responsabilità familiari);
- utilizzo di tecnologie di comunicazione adeguate, come internet, televisione, radio, reti sociali o sms, a seconda del contenuto e del target;
- realizzazione e affissione di manifesti;
- sviluppo di comunicati stampa e interviste con i media;
- formazione di una squadra di base sui concetti e i metodi associati alla parità di retribuzione.

Queste attività sarebbero ancora più efficaci se realizzate in cooperazione con i datori di lavoro e avrebbero ancora più successo se realizzate con il sostegno di altri sindacati, compresa le federazioni o confederazioni sindacali centrali.

Sviluppo di una strategia di parità salariale – Il primo passo verso l'unificazione di tutti gli elementi di pianificazione in un'unica strategia efficace per analizzare le esperienze e le risorse di altre organizzazioni. Il servizio pubblico internazionale (Public Services International), per esempio, ha aiutato molti dei suoi affiliati nazionali a condurre con successo campagne di parità salariale. Il sito web del SPI elenca diversi casi di studio e risorse che possono essere utilizzate nello sviluppo di questa strategia¹².

Altri elementi su cui decidere sono i gruppi di riferimento, il cronoprogramma e le risorse disponibili per ogni parte della strategia.

- L'individuazione dei gruppi di riferimento serve a far sì che il messaggio arrivi al pubblico giusto.
- Il cronoprogramma consiste in una sequenza di azioni che possono svilupparsi l'una dall'altra.
- Le risorse – umane, materiali e finanziarie – dovranno sostenere la strategia di individuazione sequenziale dei gruppi di riferimento.
- Ad esempio, una sequenza strategica potrebbe comportare:
 1. lo svolgimento di ricerche sul contesto nazionale.
 2. La sensibilizzazione degli iscritti sulla questione, attraverso riunioni con i delegati sul lavoro.
 3. La richiesta di sostegno dalla sede nazionale.
 4. L'organizzazione di consultazioni in materia con il governo e le organizzazioni dei datori di lavoro.
 5. La ricerca di sostegno esterno tra le associazioni per i diritti e le comunità.
 6. Il lancio di campagne pubblicitarie.
 7. La presentazione di ricorsi ai datori di lavoro.
 8. L'avvio di trattative con i datori di lavoro su temi che si ritiene possano avere maggiori probabilità di successo.
 9. La continuazione dei negoziati con altri datori di lavoro.
 10. L'avvio di contenziosi se i negoziati dovessero fallire, il tutto coinvolgendo e comunicando con gli iscritti.

7.3 Come rafforzare la cooperazione tra governo e parti sociali?

La cooperazione tra governo e organizzazioni dei datori di lavoro e sindacati per promuovere la partecipazione attiva dipende dal sistema di relazioni industriali vigente. Esistono diversi tipi di cooperazione, tra cui:

- Discutere l'applicazione della Convenzione n. 100, compreso le questioni sollevate dagli organi di controllo e supervisione dell'OIL, nel contesto delle consultazioni nazionali tripartite.
- Prevedere la consultazione e la partecipazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e sindacati nel processo decisionale sul salario minimo.
- Incentivare i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro a partecipare al lavoro delle istituzioni nazionali per la promozione dell'uguaglianza.
- Istituire gruppi di lavoro tripartiti, task force o comitati direttivi per fare raccomandazioni al governo sulle questioni relative alla parità di retribuzione.
- Sostenere le iniziative per la parità di retribuzione delle organizzazioni dei datori di lavoro e sindacati attraverso l'impiego di risorse tecniche, finanziarie o di altro tipo.
- Mettere a disposizione dei lavoratori e dei datori di lavoro e delle loro organizzazioni attività di formazione, strumenti e materiali.
- Garantire che la parità di retribuzione sia prevista dalla contrattazione collettiva del settore pubblico.
- Intraprendere revisioni settoriali sulla parità salariale.
- Dare alle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro la possibilità di presentare richieste in materia di parità di retribuzione.
- Coinvolgere le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro nei meccanismi di monitoraggio e di applicazione.

Esempi di cooperazione tripartita

A **Cipro**, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale (MLSI), con il contributo delle parti sociali, ha sviluppato un progetto che prevede misure concrete per ridurre il divario salariale di genere nell'orizzonte 2009-2013. Tra le misure, la creazione di un meccanismo efficace di ispezione per l'applicazione della legislazione sulla parità di retribuzione, la preparazione di manuali e guide come strumenti per indagare i casi di disuguaglianza nel lavoro, programmi di formazione per i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro, misure per eliminare la segregazione occupazionale e settoriale, interventi che promuovono la conciliazione vita-lavoro, e misure per l'eliminazione degli stereotipi di genere attraverso il sistema educativo.

In **Giappone**, il governo ha convocato un gruppo di studio sulle disparità salariali tra uomini e donne costituita da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro. Nel 2003, a seguito del rapporto del gruppo, il governo ha pubblicato delle linee guida per eliminare le disparità salariali tra uomini e donne. Le linee guida sono state recentemente riesaminate e riviste attraverso consultazioni tra i rappresentanti del governo, dei lavoratori e dei datori di lavoro nel contesto della sottocommissione per le pari opportunità di lavoro¹³.

In **Giordania**, nel 2011 è stato istituito un comitato direttivo nazionale per la parità retributiva (NSCPE), co-presieduto dal Ministero del Lavoro e dalla Commissione nazionale per le donne e comprendente rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, nonché delle organizzazioni della società civile.

Il mandato del NSCPE è quello di promuovere la cooperazione tra i suoi membri nell'implementazione di un piano d'azione nazionale di parità salariale e di coordinare le attività volte a raggiungere la parità salariale.

Nella **Repubblica di Corea**, in base alla legge sulla parità di impiego e sul sostegno alla conciliazione vita-lavoro, il Ministro del lavoro può nominare "ispettori onorari sulla parità in materia di occupazione", su raccomandazione sia dei lavoratori che della direzione, al fine di promuovere la pari opportunità di lavoro.

In **Lituania**, il Comitato tripartito ha approvato una "Metodologia per la valutazione dei lavori e delle mansioni" per le imprese e le organizzazioni. Uno degli obiettivi della metodologia è quello di ridurre il divario salariale di genere. Nel 2005, è stato sottoscritto un accordo tra i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro sulla sua applicazione. La metodologia è stata presentata durante le riunioni del Comitato tripartito ed è stata pubblicata in forma di opuscolo e sul suo sito web.

Il Ministro degli affari sociali e dell'occupazione dei **Paesi Bassi** ha istituito il gruppo di studio "Equal pay works" con mandato di promuovere pubblicamente la parità salariale. Il gruppo comprendeva rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e il rapporto prodotto, pubblicato nel febbraio 2007, contiene raccomandazioni sulle modalità per rafforzare l'osservanza della legge in materia e per affrontare le disuguaglianze salariali attraverso la contrattazione collettiva.

In **Portogallo**, la cooperazione tripartita per la parità salariale nel settore della ristorazione ha prodotto un nuovo metodo di valutazione del lavoro. Il settore della ristorazione in Portogallo è caratterizzato da piccole imprese, bassi livelli di guadagno, bassa produttività, insieme ad elevato turnover e assenteismo, in particolare tra le lavoratrici. A causa dei bassi salari e degli orari di lavoro il settore ha avuto difficoltà ad attrarre personale giovane nazionale. Il personale è costituito da un numero crescente di giovani lavoratrici migranti, soprattutto irregolari, una tendenza che ha portato ad un ulteriore abbassamento dei salari. Questo preoccupa i sindacati, i datori di lavoro e il governo¹⁴,

Segue...

 Indice

1 Parità di retribuzione

2 Divario salariale

3 Diritto alla parità

4 Per un lavoro uguale

5 Valore del lavoro

6 Fissare i salari

7 **Ruolo del governo**

8 Misure per la parità

9 Monitoraggio

10 Ruolo dell'OIL

 Allegati*... seguito*

che si sono riuniti nell'ambito di un progetto finanziato dalla Commissione europea per affrontare questa tipologia specifica di problemi. Con l'assistenza tecnica dell'OIL, è stato istituito un comitato settoriale tripartito per sviluppare un metodo di valutazione del lavoro specifico per il settore (JEM). A distanza di due anni è stato adottato un JEM e approvato dalle parti al più alto livello. Il JEM dovrebbe aiutare la contrattazione salariale a stabilire sistemi di retribuzione più trasparenti e neutri dal punto di vista del genere e ad aggiornare il sistema di classificazione occupazionale del settore, vecchio ormai di 30 anni.

Note

1. Convenzione di Vienna sul diritto dei trattati, 1969, articolo 26.
2. Articolo 19(5)(d) della Costituzione dell'OIL.
3. Articolo 2(1) della Convenzione n. 100.
4. Raccomandazione sull'equa retribuzione, 1951 (n. 90), paragrafo 2(c).
5. Convenzione n. 100, articoli 3 e 4.
6. Articolo 22 della Costituzione dell'OIL.
7. Convenzione n. 100, articolo 4; Raccomandazione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 (n. 90), i paragrafi 1, 2 e 4 fanno riferimento alla consultazione tra le parti sociali; il paragrafo 3 prevede che siano fornite informazioni alle parti sociali; il paragrafo 5 prevede la possibilità di accordi sulla valutazione del lavoro.
8. Vedasi anche il precedente Modulo I.
9. Vedasi OIL, *Equality at Work: The Continuing Challenge*, ILC.100/I(B), 2011.
10. [Direct Request \(CEACR\) published 101st ILC Session \(2012\)](#) Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), Uruguay.
11. OIL, *Giving Globalization a Human Face*: para. 723–724
12. <http://www.world-psi.org>
13. OIL, *Giving Globalization a Human Face*: para. 726
14. Vale a dire la Confederazione generale dei lavoratori portoghesi (CGTP-IN), la Federazione sindacale portoghese dell'agricoltura, del comparto alimentare, degli alberghi e del turismo (FESATH), l'Associazione dei ristoranti e dei mestieri affini del Portogallo (ARESP), la Direzione generale dell'ispezione del lavoro e il Comitato per le pari opportunità nel lavoro (CITE).

 **Indice**

1 Parità di retribuzione

2 Divario salariale

3 Diritto alla parità

4 Per un lavoro uguale

5 Valore del lavoro

6 Fissare i salari

7 **Ruolo del governo**

8 Misure per la parità

9 Monitoraggio

10 Ruolo dell'OIL

 **Allegati**



Modulo 8

Misure per promuovere e garantire la parità di retribuzione

Indice

8.1	Quale strategia applicare per la parità salariale?	68
8.2	Perché adottare leggi sulla parità di retribuzione?	72
8.3	Cosa dovrebbe prevedere la legislazione?	73
8.4	Quali misure aziendali possono essere adottate per promuovere la parità di retribuzione?	77
8.5	Quale contributo possono offrire le linee guida?	77

8.1 Quale strategia applicare per la parità salariale?

La Convenzione n. 100 permette ad ogni paese di promuovere e garantire la parità di retribuzione nelle modalità i che meglio si adattano al contesto nazionale. Pur prevedendo una certa flessibilità nell'applicazione, il principio della parità di retribuzione deve essere rispettato e deve essere garantita l'efficacia delle misure adottate. A questo proposito, la Convenzione identifica la valutazione oggettiva del lavoro e la cooperazione con le parti sociali come elementi fondamentali di qualsiasi strategia.

Sulla base delle disposizioni della Convenzione n. 100, e dell'esperienza accumulata dalla sua applicazione, la strategia per promuovere e garantire la parità di retribuzione può comprendere le fasi delineate nel riquadro sottostante. Si noti come in ogni fase sia fondamentale consultare e impegnarsi con le parti sociali.

Tabella 5. Le tre fasi principali per la parità di retribuzione

Fase uno	Fase due	Fase tre
Impegnarsi con le parti sociali	Impegnarsi con le parti sociali	Impegnarsi con le parti sociali
Promuovere la consapevolezza del divario salariale di genere	Adottare e applicare la normativa	Valutare i progressi
Ampliare la conoscenza del principio di pari retribuzione – pari valore	Promuovere una valutazione oggettiva del lavoro	Adattare le misure secondo necessità
Rendere la parità di retribuzione un obiettivo di politica nazionale		

i) Promuovere la consapevolezza del divario salariale di genere

Si pensa spesso che le discriminazioni salariali di genere siano un problema del passato, un'opinione dovuta alla falsa convinzione che la parità di retribuzione si raggiunge con l'abolizione dei tassi di retribuzione diversi per uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro. Nei fatti, però, il divario salariale di genere, dovuto alle discriminazioni in materia di occupazione basata sul sesso, compresa la retribuzione ineguale per un lavoro di equal valore, continua ad esistere. Accrescere la consapevolezza del divario salariale di genere e delle sue cause è un importante punto di partenza per promuovere la parità di retribuzione. A questo riguardo si può:

- Migliorare la disponibilità di dati statistici sulle retribuzioni disaggregati per sesso.
- Intraprendere, incoraggiare e sostenere la ricerca sul divario salariale di genere, comprese le cause e l'evoluzione;
- Fare della riduzione del divario salariale di genere un punto essenziale di ogni azione volta a promuovere l'uguaglianza di genere.
- Promuovere i rilevamenti salariali.

- Fare in modo che le informazioni sul divario salariale di genere raggiungano il pubblico, la politica e i responsabili delle politiche, nel lavoro, nell'economia, nel governo e nella società civile.

ii) Ampliare la conoscenza del principio di pari salario – pari valore

Il contenuto, la portata e le implicazioni del principio della parità di retribuzione vanno ampiamente compresi se si vogliono raggiungere gli obiettivi della parità di retribuzione. Questo garantisce non solo l'adozione di leggi e politiche adeguate, ma anche la loro corretta attuazione. L'informazione e la formazione specializzata sulla parità di retribuzione sono fattori essenziali per i principali gruppi di riferimento, tra cui funzionari del mercato del lavoro e degli organismi per la parità o i diritti umani, magistrati, ispettori del lavoro, dirigenti e consulenti delle risorse umane, lavoratori e datori di lavoro e le loro organizzazioni, nonché le organizzazioni femminili.

La Segreteria di Stato per il Lavoro della **Repubblica Dominicana** attua programmi specifici per i datori di lavoro e i lavoratori per aumentare la consapevolezza riguardo alla parità di retribuzione, tra cui campagne mediatiche, opuscoli, manifesti e laboratori mirati organizzati congiuntamente dal Dipartimento per la parità di genere e dalla Direzione delle relazioni industriali.

In **Finlandia**, il Ministero della Salute e degli Affari Sociali distribuisce opuscoli dettagliati per spiegare il significato della legislazione sulla parità di genere, comprese le disposizioni sulla parità di retribuzione¹.

In **Svezia**, l'Ufficio dell'Ombudsman per l'uguaglianza pubblica un opuscolo sui rilevamenti salariali per spiegare la differenza tra lavoro uguale e lavoro di uguale valore e stabilisce i passi da compiere per le indagini e le analisi salariali².

iii) Rendere la parità di retribuzione un obiettivo di politica nazionale

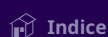
La parità di retribuzione tra uomini e donne dovrebbe rappresentare un obiettivo esplicito delle politiche e dei piani d'azione a livello nazionale in questo settore. Il principio può essere introdotto nelle strategie per la riduzione della povertà, nei piani di sviluppo nazionali, nei piani d'azione nazionali per la parità di genere, nei programmi nazionali per il lavoro dignitoso, nei quadri di assistenza allo sviluppo delle Nazioni Unite e nei programmi per gli appalti pubblici.

In **Honduras** il Piano per l'uguaglianza e la parità di genere prevede l'istituzione di un meccanismo per garantire il rispetto della Convenzione n. 100.

Nella **Repubblica di Corea** il provvedimento legislativo per la pari occupazione e la conciliazione vita-lavoro, conosciuto come l'Equal Employment and Support for Work- Family Reconciliation Act, richiede al Ministro del Lavoro di stabilire un piano di base per la pari occupazione che affronti anche le questioni relative alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore.

In **Lituania** uno dei principali obiettivi del terzo programma nazionale sulle pari opportunità per le donne e gli uomini (2010-14) è la riduzione del divario salariale di genere, con particolare attenzione all'analisi e risoluzione delle cause alla base della discriminazione retributiva.

Il ministro dell'infanzia e dell'uguaglianza della **Norvegia** ha istituito una commissione per la parità di retribuzione, che nel 2008 ha pubblicato il suo rapporto intitolato "Genere e retribuzione: Fatti, analisi e misure per promuovere la parità di retribuzione".



Indice

1

Parità di retribuzione

2

Divario salariale

3

Diritto alla parità

4

Per un lavoro uguale

5

Valore del lavoro

6

Fissare i salari

7

Ruolo del governo

8

Misure per la parità

9

Monitoraggio

10

Ruolo dell'OIL

Allegati

Sulla base delle raccomandazioni della Commissione e delle consultazioni con le parti sociali, il governo ha prodotto un Libro bianco sulla parità di retribuzione, esaminato e approvato dal Parlamento nell'aprile 2011, che stabilisce orientamenti politici in diversi settori, tra cui la trasparenza sui livelli salariali e le statistiche salariali e il rafforzamento dei diritti dei genitori assenti dal lavoro per congedo parentale.

Le politiche del lavoro del governo del **Pakistan** prevedono che "I salari minimi e di importo superiore al trattamento minimo saranno corrisposti sulla base dell'uguaglianza di retribuzione per uguale lavoro e dell'uguaglianza di retribuzione per un lavoro di pari valore, tra uomini e donne, conformemente agli obblighi del Pakistan ai sensi delle Convenzioni OIL n. 100 e n. 111 riguardanti rispettivamente l'uguaglianza e la non discriminazione³".

In **Svizzera**, la legge federale sugli appalti pubblici prevede la possibilità che l'amministrazione aggiudicatrice assegni un appalto solo all'offerente che garantisce la parità di retribuzione tra uomini e donne e che prevede un sistema di verifica del rispetto di questo requisito.

iv) Adottare e applicare la normativa appropriata

L'adozione, l'attuazione e l'applicazione di disposizioni o leggi sulla parità di retribuzione conformi alla Convenzione n. 100 costituisce un mezzo fondamentale per promuovere e garantire la parità salariale⁴. Tuttavia, le normative di molti paesi ancora non stabiliscono appieno il principio della parità di retribuzione e in alcuni casi prevedono solo la parità di retribuzione per lo stesso lavoro, ma non per il lavoro di pari valore. Altri esempi di non conformità sono i diversi tassi di retribuzione per uomini e donne e la disparità di trattamento nel pagamento di benefici o indennità. Ulteriori informazioni sulla legislazione sono fornite più oltre.

v) Promuovere la valutazione oggettiva del lavoro

Alcuni metodi di valutazione del lavoro sono più efficaci di altri per contrastare i pregiudizi di genere e la discriminazione in materia di retribuzione. È importante che governi e parti sociali promuovano metodi oggettivi di valutazione del lavoro liberi da pregiudizi di genere. Ulteriori informazioni sulla valutazione oggettiva del lavoro sono presentate nella Parte 5.

In **Belgio** sono stati messi a disposizione delle imprese e delle parti sociali strumenti quali le linee guida per la classificazione neutra del lavoro, dal punto di vista del genere, una guida pratica dal titolo "Classificazione analitica del lavoro: una base per una politica salariale neutra rispetto al genere" e una "Lista di controllo non sessista per la valutazione e la classificazione dei lavori".

Nei **Paesi Bassi**, il Ministero degli Affari Sociali ha pubblicato un manuale di valutazione del lavoro neutro rispetto al genere. La commissione per la parità di trattamento ha sviluppato un sistema di scansione rapida per valutare rapidamente i sistemi e le strutture di valutazione del lavoro nelle organizzazioni e nei ministeri.

In **Nuova Zelanda**, lo "strumento di valutazione equa del lavoro" – un sistema di valutazione del lavoro neutro dal punto di vista del genere da utilizzare nei rilevamenti salariali e per uso generale – è stato concepito per facilitare un riconoscimento efficace dei lavori a predominanza femminile all'andamento di importanti settori dei servizi statali. Standards New Zealand ha anche sviluppato uno "standard di valutazione del lavoro inclusivo di genere" su base volontaria, una guida pratica e un punto di riferimento per assicurare che il lavoro e il processo di retribuzione vengano valutati secondo un approccio più inclusivo dal punto di vista del genere.

In **Svizzera**, l'Ufficio federale per la parità di genere ha messo a disposizione delle aziende uno strumento di autovalutazione della parità salariale, distribuendo anche un elenco di esperti in materia di parità salariale che possono essere consultati da quelle aziende desiderose di migliorare i processi di valutazione del lavoro e le politiche salariali successivamente all'autovalutazione.

vi) Valutazione dei progressi compiuti

La promozione e assicurazione della parità di retribuzione è un processo continuo, per cui occorre rivedere regolarmente le misure adottate per raggiungere la parità di retribuzione, al fine di valutarne l'adeguatezza e l'efficacia. Si può quindi intervenire nelle seguenti aree:

- Raccolta e analisi di dati statistici sulle retribuzioni per monitorare il divario salariale di genere nel tempo.
- Raccolta e analisi di informazioni sul numero, la natura e l'esito dei procedimenti legali riguardanti contenziosi sulla parità di retribuzione.
- Revisione dei contratti collettivi e dei salari minimi in una prospettiva di parità di retribuzione per un lavoro di egual valore.
- Studi di caso, per esempio sul divario salariale di genere in settori specifici o per categorie di lavoratori, o sull'impatto di specifici interventi politici.

In **Croazia**, la strategia nazionale per la promozione della parità di genere prevede la raccolta sistematica di dati statistici sui casi di discriminazioni di genere negli impieghi e nell'occupazione, disaggregati per sesso.

In **Germania**, nel 2011, il Governo federale ha presentato al Parlamento un rapporto completo sull'uguaglianza di genere che include un'analisi dell'evoluzione del divario salariale di genere.

Nel **Regno Unito**, una verifica del piano d'azione del governo per ridurre il divario salariale di genere ha indicato come, al fine di ridurre il divario salariale di genere, fossero necessarie ulteriori azioni per superare gli stereotipi di genere nel sistema dell'istruzione e per sostenere le famiglie a conciliare lavoro e vita familiare. Nel 2009, la Commissione donne e lavoro ha presentato raccomandazioni specifiche per affrontare questi problemi. Nel 2010, la revisione triennale da parte della Commissione per l'uguaglianza e i diritti umani ha evidenziato come "la concentrazione occupazionale venga continuamente riscontrata come uno dei fattori principali nel determinare il divario salariale di genere", con gli uomini concentrati nei settori meglio retribuiti e le donne invece concentrate nel settore pubblico, oltre ad una notevole segregazione verticale, con le donne sottorappresentate nei "ruoli dirigenziali e professionali meglio retribuiti e di status più elevato⁵".

8.2 Perché adottare leggi sulla parità di retribuzione?

Come per altri diritti fondamentali, l'inserimento nelle leggi e nei regolamenti nazionali del principio della parità di retribuzione per uomini e donne per un lavoro di egual valore è essenziale per garantirne la realizzazione. La Convenzione n. 100 fa esplicito riferimento alla "legislazione nazionale" come uno dei mezzi per applicare tale principio. La Raccomandazione n. 90 afferma che "l'applicazione generale del principio della uguaglianza di retribuzione fra la manodopera maschile e femminile per un lavoro di egual valore dovrebbe essere assicurata attraverso disposizioni normative". La legislazione è importante per stabilire il diritto alla parità di retribuzione e per individuare le procedure e i mezzi di ricorso necessari per l'applicazione efficace di questo diritto.

Il Comitato di esperti ha osservato che "Sembra ormai accettato nella maggior parte dei paesi che le autorità pubbliche debbano assumere un ruolo più attivo nell'applicazione di questo principio; l'esperienza dimostra che l'applicazione perseguita unicamente attraverso l'incoraggiamento e le raccomandazioni generali alle parti interessate resta solo parziale, se non vengono previsti anche metodi e obiettivi precisi per il raggiungimento dello scopo. Sempre più governi hanno ritenuto necessario impegnarsi a garantire la rigorosa applicazione del principio, generalmente tramite l'adozione di provvedimenti legislativi⁶".

"Considerando che molti paesi mantengono ancora in vigore disposizioni di legge con un ambito di applicazione più limitato rispetto al principio stabilito nella Convenzione, in quanto non danno espressione al concetto di 'lavoro di egual valore', e che tali disposizioni ostacolano il progresso nell'eliminazione della discriminazione salariale di genere, il Comitato sollecita nuovamente i governi di questi paesi a adottare le misure necessarie a modificare la legislazione vigente. Tale legislazione dovrebbe non solo prevedere la parità di retribuzione per un lavoro uguale, pari o simile, ma tenere anche in considerazione le situazioni in cui uomini e donne svolgono un lavoro diverso ma di egual valore⁷".

Adottando una legislazione sulla parità di retribuzione e coinvolgendo le parti sociali nel processo, il governo può:

- garantire a lavoratori e lavoratrici una tutela legale per far valere il loro diritto alla parità di retribuzione con i datori di lavoro e davanti alle autorità competenti;
- dare alle autorità un quadro per agire contro la discriminazione salariale e promuovere la parità di retribuzione;
- stabilire parametri per la contrattazione collettiva e la fissazione del salario minimo;
- incoraggiare o richiedere misure aziendali per promuovere la parità di retribuzione.

8.3 Cosa dovrebbe prevedere la legislazione?

L'approccio e la natura della legislazione sulla parità di retribuzione possono variare da paese a paese, a seconda delle scelte politiche compiute dai legislatori in consultazione con le parti sociali. Tuttavia, la legislazione dovrebbe comunque essere in linea col principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di egual valore, secondo quanto previsto dalla Convenzione n. 100 e da altri strumenti pertinenti, come la Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 (n. 111).

Le disposizioni sulla parità di retribuzione si possono generalmente trovare nei seguenti strumenti legali:

- la Costituzione;
- leggi e regolamenti generali su lavoro e occupazione;
- legislazione specifica sulla parità di retribuzione;
- legislazione sulla parità di genere, contro le discriminazioni o sui diritti umani.

Qualora vi fossero categorie di lavoratori (come dipendenti pubblici o lavoratori migranti) esclusi dalle disposizioni generali sulla parità di retribuzione o coperti da leggi o regolamenti specifici, ad essi va riconosciuto lo stesso diritto alla parità di retribuzione degli altri lavoratori.

Di seguito si riporta un elenco di questioni da tenere in considerazione quando si redigono disposizioni o leggi sulla parità di retribuzione.

i) Garanzia della parità di retribuzione per un lavoro di egual valore

La tutela generale dalla discriminazione di genere, diretta e indiretta, nell'impiego e nell'occupazione, compresa la retribuzione, seppur importante non riflette pienamente il principio della parità di retribuzione così come definito nella Convenzione. Le disposizioni sulla parità di retribuzione dovrebbero assicurare a uomini e donne il diritto alla stessa retribuzione per un lavoro di egual valore. Dare piena espressione legislativa al principio della Convenzione costituisce un mezzo efficace per garantire che uomini e donne possano godere di questo diritto, in particolare quando svolgono un lavoro diverso ma di pari valore. La legislazione sulla parità di retribuzione non dovrebbe limitare o impedire le richieste di parità di retribuzione da parte di uomini e donne che svolgono impieghi, compiti o lavori diverse che comportano però un lavoro di pari valore.

La Costituzione della **Bolivia** afferma che "lo Stato ha l'obbligo di promuovere l'integrazione delle donne nel lavoro e garantire che esse ricevano la stessa retribuzione degli uomini per un lavoro di egual valore, sia nella sfera pubblica che privata".

Secondo la legge sull'uguaglianza di genere della **Bosnia ed Erzegovina**, "il mancato pagamento di un salario uguale e di altri benefici per lo stesso lavoro o per un lavoro di egual valore" costituisce una discriminazione di genere.

In **Ecuador**, la Costituzione prevede che "lo Stato dovrà promuovere l'inclusione delle donne nella forza lavoro retribuita in condizioni di parità di diritti e opportunità, garantendo alle donne parità di retribuzione per un lavoro di pari valore".

Il codice del lavoro del **Togo** afferma che "I datori di lavoro devono assicurare la parità di retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di egual valore a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla nazionalità, dal sesso, dall'età o dalla condizione".

In **Uganda**, la legge sull'occupazione prevede che "ogni datore di lavoro ha l'obbligo di pagare a uomini e donne la stessa retribuzione per un lavoro di egual valore".

ii) Orientamenti sul “lavoro di equal valore”

Alcuni paesi sono andati oltre definendo il concetto di “lavoro di equal valore” nella legge e fornendo linee guida su come stabilire se il lavoro è di equal valore, fissando criteri oggettivi per confrontare il lavoro svolto da donne e uomini, sulla base delle competenze, della responsabilità, dello sforzo richiesto e delle condizioni di lavoro.

La legge del **Canada** sui diritti umani prevede che nel valutare il valore del lavoro “il criterio da applicare è la combinazione di capacità, sforzo e responsabilità richieste nell'esecuzione di un lavoro e le condizioni in cui il lavoro viene eseguito”. Le linee guida per la parità salariale completano le disposizioni della legge sulla parità di retribuzione. Esse stabiliscono le definizioni dei criteri per la valutazione del valore del lavoro, basato su fattori quali capacità, sforzo, responsabilità e condizioni di lavoro, e stabiliscono i requisiti per i metodi di valutazione del valore. Stabiliscono anche le procedure per i ricorsi individuali o di gruppo sull'parità salariale. Le linee guida sono costituite da regolamenti ai sensi della legge e quindi legalmente vincolanti.

In **Guyana**, la legge sulla prevenzione della discriminazione definisce il lavoro di pari valore in termini delle capacità, dei doveri, dello sforzo fisico e mentale e delle responsabilità richieste e delle condizioni di lavoro.

La legge della **Svezia** sulla discriminazione stabilisce che “Un lavoro è considerato di valore uguale a un altro lavoro sulla base di una valutazione complessiva dei requisiti e della natura del lavoro. La valutazione dei requisiti deve prendere in considerazione criteri quali conoscenze e competenze, responsabilità e impegno. Nel valutare la natura del lavoro, si deve tenere conto in particolare delle condizioni di lavoro”.

iii) Definizione ampia della “retribuzione”

Nel sancire il principio della parità di retribuzione nella legislazione si dovrebbe prestare attenzione a garantire che l'uguaglianza tra uomini e donne sia prevista per tutti gli aspetti della retribuzione.

Secondo la legge sull'occupazione di **Grenada**, ogni datore di lavoro deve pagare ai dipendenti uomini e donne la stessa retribuzione per un lavoro di equal valore, e la “retribuzione” viene definita come “il salario e qualsiasi altro beneficio aggiuntivo, indennità o emolumento pagabili direttamente o indirettamente, in moneta o in natura, dal datore di lavoro al dipendente e derivanti dall'impiego del dipendente”.

In **Arabia Saudita**, un'ordinanza ministeriale proibisce “qualsiasi discriminazione salariale tra lavoratori e lavoratrici per un lavoro di equal valore”; secondo il Codice del Lavoro, la definizione di “salario” comprende il trattamento base (definito come tutto ciò che viene dato al lavoratore in virtù di un contratto scritto o non scritto, indipendentemente dal tipo di salario o dal suo metodo di pagamento, oltre agli aumenti periodici) più ogni altra indennità aggiuntiva, fornendo anche un elenco esemplificativo di indennità e benefici, che comprende anche commissioni o una percentuale degli utili, indennità per lo sforzo o il rischio fisico, assegni familiari e premi di efficienza.

iv) Promozione della valutazione oggettiva del lavoro

Alcune delle cause del divario salariale di genere risiedono nei pregiudizi di genere e nelle discriminazioni dovute alla mancanza o alla scarsa valutazione del lavoro. La legislazione dovrebbe attribuire un ruolo preciso alla valutazione oggettiva del lavoro e vietare esplicitamente sistemi e procedure discriminatorie di valutazione del lavoro, oltre ad orientamenti per la valutazione del lavoro libera da pregiudizi di genere.

In **Angola**, la legge generale in materia di lavoro definisce il lavoro di equal valore come un lavoro equivalente ad un altro lavoro sulla base di criteri oggettivi di valutazione.

In **Austria**, la legge sulla parità di trattamento prevede che i sistemi di classificazione degli impieghi a livello aziendale devono rispettare il principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di equal valore.

In **Ciad**, il codice del lavoro stabilisce che i diversi elementi della retribuzione devono essere determinati sulla base di criteri identici per lavoratori e lavoratrici; le categorie e le classificazioni degli impieghi e i criteri di promozione devono essere gli stessi per i lavoratori di entrambi i sessi; e i metodi di valutazione degli impieghi devono essere basati su criteri oggettivi e identici relativi alla natura del lavoro svolto.

In **Indonesia**, in base ad una decisione ministeriale sulla regolamentazione della struttura e della scala dei salari, le imprese stabiliscono le strutture e scale salariali sulla base di un'analisi del lavoro, della descrizione delle mansioni e della valutazione del lavoro.

v) Rispetto del principio da parte dei sistemi di fissazione dei salari e dei contratti collettivi

I processi di fissazione dei salari e la contrattazione collettiva possono dare un contributo importante all'eliminazione dei divari salariali di genere e della discriminazione e promuovere la parità di retribuzione. Adottare provvedimenti normativi che obbligano ad una retribuzione uguale per uomini e donne per un lavoro di equal valore costituisce non solo un segnale chiaro per i diretti interessati, ma fornisce anche una base normativa per contrastare le disuguaglianze salariali esistenti. Inoltre, la normativa può incoraggiare o richiedere alle parti sociali l'adozione di misure per eliminare le disuguaglianze salariali.

A **Cipro**, la legge sulla parità retributiva richiede l'abolizione dei contratti collettivi e individuali o i regolamenti aziendali interni contrari alle disposizioni di legge e invita le parti sociali, per mezzo delle autorità competenti, a rivedere i contratti collettivi esistenti allo scopo di modificare le disposizioni contrarie alla legge in essi contenute.

In **Francia**, il codice del lavoro richiede la contrattazione collettiva sull'uguaglianza di genere, comprese le misure per eliminare le differenze salariali tra uomini e donne. Ai datori di lavoro viene richiesto di mettere a disposizione dei sindacati delle informazioni annuali sugli impieghi occupati da uomini e donne e la loro rispettiva retribuzione.

In **Uganda**, la legge sull'occupazione prevede che "il ministro [del lavoro] e il comitato consultivo del lavoro, nell'esercizio delle loro funzioni, dovranno fare in modo di applicare il principio della parità di retribuzione tra i dipendenti maschi e femmine per un lavoro di pari valore".

vi) Garanzia di accesso ai rimedi e sanzioni efficaci

Ai lavoratori e alle lavoratrici che ritenessero violato il loro diritto alla parità di retribuzione deve essere garantito l'accesso ai rimedi che comprendono il diritto di denuncia e di annullamento delle conseguenze della disparità di retribuzione, compreso un adeguato risarcimento. Sanzioni, come le multe, possono servire a dissuadere dalle discriminazioni salariali. Strumenti come le sanzioni permettono alle autorità di rimediare a situazioni di discriminazione salariale anche in assenza di denunce. Se, però, l'onere della prova viene posto a carico del denunciante diventa più difficile far rispettare il principio della parità di retribuzione attraverso procedimenti legali. Il denunciante potrebbe non essere in possesso di informazioni sufficienti a provare le discriminazioni, motivo per cui un certo numero di paesi ha introdotto regole che spostano parzialmente o totalmente l'onere della prova sul datore di lavoro.

È altresì importante assicurare che lavoratrici e lavoratori siano protetti da eventuali ritorsioni a seguito di denuncia o per aver prestato testimonianza. Senza tutele adeguate alcuni lavoratori potrebbero temere il demansionamento o addirittura il licenziamento, oppure azioni di mobbing da parte di altri lavoratori.

Secondo la Direttiva del Parlamento **Europeo** e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione), "gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento [che comprende la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore ai sensi della direttiva] ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta".

In **Guyana**, la legge sulla prevenzione delle discriminazioni stabilisce il diritto alla parità di retribuzione per uomini e donne per un lavoro di egual valore e prevede che "l'onere della prova per stabilire il rispetto del principio della parità di retribuzione sia a carico del datore di lavoro".

In **Kenya**, la legge sull'occupazione prevede che in caso di denuncia per discriminazione, anche riguardante la parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di pari valore, "l'onere di provare che non c'è stata alcuna discriminazione come asserito sia posto a carico del datore di lavoro".

8.4 Quali misure aziendali possono essere adottate per promuovere la parità di retribuzione?

Non è sufficiente che la legge preveda il principio della parità di retribuzione se poi sul lavoro la parità non viene effettivamente realizzata. Tenendo conto di questa realtà, un certo numero di paesi ha introdotto una legislazione proattiva che incoraggia o richiede al datore di lavoro di valutare i divari retributivi di genere e di eliminare ogni violazione del principio di parità salariale per un lavoro di egual valore. La cooperazione tra direzione e dipendenti è al centro di tale azione sul lavoro.

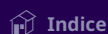
In **Finlandia**, la legge sull'uguaglianza tra uomini e donne prevede l'obbligo per i datori di lavoro con più di 30 dipendenti di redigere un piano di parità, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, con un'analisi dei lavori svolti e delle retribuzioni ricevute da uomini e donne e le misure da adottare per eliminare le differenze salariali di genere e monitorarne l'impatto.

In **Sudafrica**, in base alla legge sull'uguaglianza nell'occupazione (Employment Equity Act), i datori di lavoro sono tenuti a includere dichiarazioni sui differenziali di reddito come parte dei rapporti sull'equità dell'occupazione, fornendo dati sulla retribuzione per ogni categoria e livello occupazionale, disaggregati per sesso e razza. Se le dichiarazioni riflettono "differenziali sproporzionati" i datori di lavoro sono obbligati a adottare misure adeguate allo scopo di ridurre progressivamente i differenziali, anche attraverso la contrattazione collettiva.

In **Svezia**, la legge sulle discriminazioni richiede ai datori di lavoro di esaminare ed analizzare, con scadenza triennale, le disposizioni e le pratiche riguardanti la retribuzione e altre condizioni di lavoro, e le differenze di retribuzione tra donne e uomini che svolgono un lavoro egual o di pari valore. Il datore di lavoro ha l'obbligo di redigere un piano d'azione per promuovere la parità di retribuzione, con l'indicazione degli adeguamenti salariali e di altre misure necessarie per realizzare la parità di retribuzione per un lavoro ritenuto uguale o di pari valore. La legge stabilisce altresì che, in vigore di accordi collettivi, i datori di lavoro devono fornire alle organizzazioni dei lavoratori le informazioni necessarie per poter cooperare nell'indagine, nell'analisi e nella stesura del piano d'azione per la parità di retribuzione.

8.5 Quale contributo possono offrire le linee guida?

L'impatto della legislazione sulla parità di retribuzione può essere rafforzato mettendo a disposizione degli interessati del materiale informativo, al fine di aumentare la consapevolezza dei diritti e dei doveri da parte di dipendenti e datori di lavoro, e assistere i funzionari pubblici e gli organismi responsabili del monitoraggio e dell'applicazione delle disposizioni sulla parità di retribuzione a individuare e affrontare le situazioni di disparità salariale. In alcuni paesi le autorità hanno adottato leggi secondarie, codici di condotta, linee guida, istruzioni amministrative o opuscoli illustrativi sulla legislazione in materia di parità retributiva. Tali orientamenti possono essere indirizzati ai lavoratori e ai datori di lavoro e alle loro organizzazioni, ai negozianti collettivi e agli enti pubblici o ai funzionari coinvolti nella promozione, nel monitoraggio o nell'applicazione della legislazione. Il materiale dovrebbe naturalmente essere scritto in modo da essere accessibile ai lettori.



Indice

1

Parità di retribuzione

2

Divario salariale

3

Diritto alla parità

4

Per un lavoro uguale

5

Valore del lavoro

6

Fissare i salari

7

Ruolo del governo

8

Misure per la parità

9

Monitoraggio

10

Ruolo dell'OIL

 Allegati

In **Estonia** sono state pubblicate delle linee guida, intitolate “Gender equality in your company – the recipes for success”, allo scopo di supportare l’attuazione delle politiche di uguaglianza di genere nelle imprese, in particolare per quanto riguarda la parità di retribuzione e i sistemi di valutazione del lavoro.

La Commissione **Europea** ha pubblicato un codice di condotta per l’applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di egual valore, che si concentra sullo studio delle strutture salariali. Il Codice si rivolge alle imprese, alle controparti nelle negoziazioni salariali e ai singoli individui⁸.

In **Germania**, è stato sviluppato uno strumento di autovalutazione della parità salariale per le imprese chiamato “Logib-D” e sono state pubblicate anche linee guida intitolate “Fair p(l)ay - Equal pay for women and men”.

Le linee guida sulle Pari Opportunità (EEO) pubblicate dal Ministero della Manodopera e della Trasmigrazione in **Indonesia** sono state sviluppate in collaborazione con le parti sociali per assistere nell’applicazione delle Convenzioni n. 100 e 111. Le linee guida illustrano il significato del principio della parità retributiva tra uomini e donne per un lavoro di pari valore, forniscono indicazioni su come determinare il valore del lavoro e come individuare le pratiche retributive discriminatorie.

Note

1. Vedasi ad esempio Finlandia, Ministero degli Affari Sociali e della Salute, [Towards Fair Pay: The Equal Pay Programme](#), 2008.
2. Svezia, Office of the Equality Ombudsman, [Pay Surveys. Provisions and Outcomes, 2009](#).
3. Pakistan, Governo, [Labour Policy 2010](#).
4. L'espressione "disposizioni o leggi sulla parità di retribuzione" viene qui utilizzata in riferimento alle disposizioni normative che disciplinano i requisiti specificamente relativi al diritto di uomini e donne di ricevere la stessa retribuzione per un lavoro di egual valore.
5. Regno Unito, Equality and Human Rights Commission, [How fair is Britain? Equality, Human Rights and Good Relations in 2010: The First Triennial Review](#), 2011: cap. 11.
6. OIL, *Equal Remuneration, General Survey*: 247.
7. OIL, *Giving Globalization a Human Face*: para. 679.
8. Vedasi Commissione Europea, [Codice di condotta per l'applicazione della parità retributiva tra uomini e donne per lavoro di pari valore](#), 1996.



archiproducts



modular
120" modular sofa



modular
120" modular sofa



modular
120" modular sofa



modular
120" modular sofa



modular
120" modular sofa



modular
120" modular sofa

MacBook Pro

Modulo 9

Istituzioni e procedure di monitoraggio e applicazione

Indice

9.1 Quali istituzioni creare o rafforzare?	82
9.2 Quali meccanismi adottare per il monitoraggio e l'applicazione?	84
9.3 Che ruolo può svolgere l'ispezione del lavoro?	84
9.4 Quali statistiche raccogliere?	87

9.1 Quali istituzioni creare o rafforzare?

Al fine di garantire e promuovere, in modo efficace, la parità di retribuzione è fondamentale la creazione, da parte del governo, in consultazione con le parti sociali, di istituzioni responsabili per la parità di retribuzione.

i) Pubblica amministrazione

In molti paesi la responsabilità di promuovere, monitorare e far rispettare le leggi e i regolamenti sulla parità retributiva è stata attribuita ai ministeri del lavoro. I governi di molti paesi, nei rapporti sull'applicazione della Convenzione n. 100, hanno individuato gli ispettorati del lavoro come l'istituzione nazionale responsabile del monitoraggio e dell'applicazione delle disposizioni sulla parità di retribuzione (vedi sotto). Quando ad occuparsi di uguaglianza e parità di retribuzione sono organismi diversi della pubblica amministrazione, è necessario comunque istituire gruppi di lavoro interministeriali o altri meccanismi di cooperazione.

ii) Istituzioni per i diritti umani e l'uguaglianza

La parità di retribuzione tra lavoratrici e lavoratori è materia di uguaglianza di genere e di diritti umani, per cui ben si prestano le istituzioni nazionali che si occupano di uguaglianza o di diritti umani a promuovere la parità di retribuzione, soprattutto quando la legislazione che si trovano a dover applicare contiene disposizioni sulla parità di retribuzione, come nel Regno Unito, in Canada e in Australia. Tali istituzioni nazionali, in genere, hanno maggiori competenze per sviluppare capacità specializzate in questo settore, rispetto alle altre amministrazioni pubbliche, a causa del loro mandato specifico, che copre sia la promozione che la protezione, permettendogli di affrontare le questioni della parità di retribuzione con vari tipi di approccio, tra cui la ricerca, la consulenza e la mediazione.

Queste istituzioni specializzate spesso:

- Promuovono attività di informazione e sensibilizzazione del pubblico
- Forniscono attività di consulenza alle parti interessate, quali lavoratori, datori di lavoro e altre istituzioni
- Indagano, mediano e decidono in merito alle denunce ricevute
- Preparano studi, indagini e strumenti pratici
- Presentano raccomandazioni al governo su leggi e politiche
- Monitorano l'attuazione dei trattati internazionali

iii) Tribunali

I tribunali e gli altri organi giudicanti hanno la possibilità di promuovere e proteggere il diritto di lavoratrici e lavoratori a una retribuzione uguale per un lavoro di egual valore. Assicurano giustizia a coloro i cui diritti sono stati violati, e possono anche fornire chiarimenti riguardo alle caratteristiche che deve avere o non avere la giusta retribuzione.

Oltre ad emettere decisioni esecutive riguardo a denunce individuali o collettive, l'insieme delle loro decisioni contribuisce a una migliore comprensione e applicazione della legislazione o degli accordi.

In molti paesi, i tribunali sono stati strumentali nel garantire l'applicazione della legislazione e degli accordi in modo conforme al principio della parità di retribuzione, come stabilito nella Convenzione n. 100.

Il Comitato di esperti ha affermato che “In alcuni paesi, il progresso nell'applicazione della parità retributiva dipende più dalle azioni giudiziarie che dall'azione legislativa. Sulla base di disposizioni costituzionali o legali di ampia portata o, in altri casi, relativamente restrittive, i tribunali di varie giurisdizioni hanno, infatti, elaborati i concetti di 'parità di retribuzione' e definito la 'retribuzione' in modo corrispondente alla Convenzione [n. 100]¹”.

Tribunale per la parità di retribuzione istituito tramite contratto collettivo: Danimarca

Nel febbraio 2010, le parti sociali del settore manifatturiero in Danimarca concordarono il rinnovo del contratto collettivo di settore. Poco dopo la conclusione dell'accordo, altri settori come i trasporti, l'edilizia e l'industria delle pulizie, firmarono contratti collettivi analoghi. L'accordo rifletteva l'impatto della crisi economica e conteneva elementi innovativi, tra cui l'istituzione di un tribunale per la parità salariale presieduto da un giudice del tribunale del lavoro, con il compito di trattare le controversie relative alla parità di retribuzione. La nomina dei componenti del tribunale spetta ai rappresentanti delle organizzazioni più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro e l'organismo ha competenza per tutti i settori rappresentati da queste organizzazioni, non solo quello manifatturiero.

A questo riguardo, occorre che qualsiasi organo giudiziario che si occupi della parità di retribuzione sia accessibile a tutti i lavoratori, in termini di credibilità, costi, procedure e luogo, e tutti i lavoratori devono essere informati dei loro diritti e delle procedure di denuncia e ricorso a loro disposizione.

iv) Organi tripartiti

Potenzialmente, gli organismi tripartiti nazionali e i meccanismi di consultazione hanno la possibilità di portare la parità salariale all'attenzione dei legislatori e dei decisori politici nazionali, oltre a promuovere misure pratiche da introdurre nei contratti collettivi e a livello aziendale. La discussione sull'applicazione della Convenzione n. 100, compresi i commenti in sospeso del Comitato di esperti, costituisce un punto di partenza. In alcuni paesi, come i Paesi Bassi e il Giappone, sono stati istituiti gruppi speciali di lavoro sulle questioni inerenti alla parità di retribuzione.

In alcuni casi vengono istituiti organismi tripartiti per risolvere i contenziosi inerenti alle questioni di uguaglianza. Nella Repubblica di Corea, l'Equal Employment and Support for Work-Family Reconciliation Act istituisce un meccanismo per la risoluzione delle controversie sull'uguaglianza per mezzo di consigli tripartiti per la gestione dei ricorsi a livello aziendale.

v) Requisito di competenze

Qualunque sia il soggetto responsabile per l'amministrazione e l'applicazione della legislazione sulla parità di retribuzione – la pubblica amministrazione, i tribunali o le istituzioni specializzate in uguaglianza o diritti umani – è comunque importante assicurare la competenza tecnica dei relativi funzionari, soprattutto quelli coinvolti nella prevenzione e risoluzione delle controversie. L'esperienza in molti paesi dimostra quanto sia fondamentale la creazione di punti focali, unità speciali o giurisdizioni specializzate capaci di sviluppare, condividere e mantenere le competenze nel campo dell'uguaglianza e della parità di retribuzione.

In **Irlanda** le denunce in materia di parità di retribuzione possono essere presentate all'Equality Tribunal ai sensi dell'Employment Equality Act. I funzionari di questo organismo, gli "Equality Officers", che conducono le indagini, sono formati proprio nella valutazione oggettiva del lavoro.

Il Male and Female Workers Equal Pay Act approvato in **Israele** prevede la nomina di esperti di valutazione del lavoro per conto del Tribunale del Lavoro, su richiesta di una delle parti, per esprimere un parere in merito al pari valore delle categorie di lavoro coinvolte nel contenzioso.

9.2 Quali meccanismi adottare per il monitoraggio e l'applicazione?

L'efficacia dei meccanismi di applicazione e monitoraggio della normativa sulla parità di retribuzione può essere raggiunta grazie ad un insieme di procedure, quali:

- La prevenzione e risoluzione dei contenziosi sia individuali che collettivi. Secondo un ordine di formalità crescente, questo si traduce in: (i) procedure di conciliazione o mediazione in vista di una transazione tra le parti; (ii) procedure di arbitrato, in cui la decisione viene presa da una terza parte indipendente; e (iii) procedimenti legali, in cui una decisione vincolante viene presa da un tribunale.
- Procedure amministrative che possono riguardare le ispezioni del lavoro, la registrazione o estensione dei contratti collettivi e il rispetto dei contratti. Questo implica la presenza di requisiti volti a verificare il rispetto della normativa nell'ambito della stessa procedura.
- Procedure di fissazione del salario minimo, che possono richiedere il rispetto della parità salariale.
- Accertamenti volontari da parte dei datori di lavoro per determinare e riferire sulla propria conformità.

Un altro modo per garantire l'efficace applicazione e monitoraggio della normativa sulla parità di retribuzione consiste nel coinvolgimento di esperti indipendenti in materia di parità di retribuzione, quali periti, mediatori, risorse e formatori. Anche la trasparenza è fondamentale.

Diventa altresì importante sottolineare che l'assenza di denunce riguardanti la parità di retribuzione non implica necessariamente l'assenza di disparità retributiva nella realtà. Al contrario, può significare la mancanza di un quadro giuridico adeguato alla presentazione di ricorsi, una mancanza di consapevolezza dei diritti e di conoscenza delle procedure oppure una scarsa accessibilità alle procedure.

9.3 Che ruolo può svolgere l'ispezione del lavoro?

Nonostante molti dei rapporti-paesi all'OIL evidenzino il ruolo attivo dei servizi di vigilanza e ispezione del lavoro nel garantire l'applicazione del principio della parità di retribuzione, generalmente i servizi di ispezione del lavoro sono piuttosto carenti nel promuovere e tutelare realmente il diritto alla parità di retribuzione. Tuttavia, l'ispezione del lavoro ha un grande potenziale, spesso trascurato, per cui merita un'attenzione speciale, in quanto è un elemento indispensabile delle strategie nazionali di applicazione della parità di retribuzione giocando un ruolo fondamentale nell'amministrazione del mondo del lavoro in qualsiasi paese².

Quindi, quali sono i vantaggi e il potenziale dell'ispezione del lavoro in materia di parità di retribuzione?

- Le disposizioni di legge relative a retribuzione e discriminazione, compresa la parità di retribuzione, generalmente rientrano nel mandato dell'ispettorato del lavoro.
- Gli ispettori del lavoro hanno un accesso privilegiato ai luoghi di lavoro e alle informazioni relative alle retribuzioni.
- Gli ispettori del lavoro possono intervenire in relazione a denunce o rapporti e possono affrontare le questioni inerenti alla parità di retribuzione nell'ambito delle ispezioni di routine.
- I servizi di ispezione e vigilanza del lavoro possono promuovere il rispetto delle norme attraverso attività di sensibilizzazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati oppure fornendo consulenze tecniche sulla parità di retribuzione a livello aziendale, per esempio nel contesto dei piani di parità aziendali.
- Gli ispettori del lavoro possono imporre sanzioni, tra cui multe, avviare procedimenti giudiziari o assistere o intervenire nelle cause legali intentate da coloro che denunciano una retribuzione iniqua.

Va da sé che gli ispettori del lavoro hanno maggiori possibilità di contribuire in maniera efficace alla promozione e alla garanzia della parità di retribuzione se la parità di retribuzione è espressamente inclusa nel loro mandato e se hanno ricevuto una formazione e posseggono conoscenze tecniche adeguate in materia.

Si possono adottare una serie di misure per consentire agli ispettorati del lavoro e agli ispettori di promuovere e garantire la parità di retribuzione, quali:

- Reclutare ispettori di entrambi i sessi.
- Garantire una formazione specializzata agli ispettori in materia di parità di retribuzione, compresa la valutazione oggettiva del lavoro.
- Fornire strumenti e metodologie per condurre ispezioni sulla parità di retribuzione, mettendo così gli ispettori in grado di fornire consigli tecnici ai lavoratori e ai datori di lavoro e alle loro organizzazioni.
- Istituire unità specializzate o punti focali sulla parità di retribuzione all'interno dell'ispettorato del lavoro.
- Incrementare la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nel processo ispettivo.
- Raccogliere informazioni statistiche sul numero, la natura e l'esito dei casi di parità di retribuzione affrontati.
- Includere una sezione specifica sull'uguaglianza di genere, compresa la parità di retribuzione, nelle liste di controllo delle visite ispettive e nei rapporti di ispezione annuali.
- Assicurare una stretta cooperazione dei servizi di ispezione del lavoro con le istituzioni specializzate responsabili dell'uguaglianza o dei diritti umani.

Esempi di misure utilizzate per assistere gli ispettori del lavoro in materia di parità di retribuzione

In **Belgio**, l'ispettorato del lavoro nomina gli ispettori specializzati in materia di discriminazione e promuove corsi di formazione dedicati in collaborazione con l'organismo nazionale che tutela l'uguaglianza, il Centro per le pari opportunità e la lotta al razzismo.

Il Ministero del Lavoro della **Repubblica Ceca** ha pubblicato direttive per gli ispettori del lavoro sulle pari opportunità per uomini e donne. Il documento fornisce una guida pratica su come condurre ispezioni sulla parità di genere. Un documento aggiuntivo fornisce una guida su come valutare i posti di lavoro al fine di verificare se la retribuzione è la stessa per un lavoro di pari valore.

L'ispettorato del lavoro di **El Salvador** ha istituito un'unità specializzata su genere e non discriminazione.

In **Kenya**, gli ispettori del lavoro usano un particolare modulo di ispezione per affrontare la discriminazione sul lavoro, che include domande relative alla parità di retribuzione per uomini e donne.

In **Marocco**, la Guida per le ispezioni, preparata dal Ministero del Lavoro e della Formazione Professionale in cooperazione con l'OIL, fa specifico riferimento alla discriminazione nella retribuzione tra uomini e donne che svolgono un lavoro di pari valore come una delle questioni a cui prestare attenzione durante le ispezioni sulle condizioni di lavoro e di retribuzione.

In **Spagna**, dopo la promulgazione della legge sull'uguaglianza, è stato sviluppato un piano d'intervento ispettivo che comprende la formazione, una lista di controllo e visite ispettive volte a verificare i casi di discriminazione salariale.

L'OIL ha sviluppato un modulo di formazione sull'uguaglianza di genere per gli ispettori del lavoro che accresce la consapevolezza sul principio di parità di retribuzione per donne e uomini per un lavoro di pari valore e facilita l'azione degli ispettorati del lavoro nell'affrontare la disparità di retribuzione (vedi Allegato 1).

9.4 Quali statistiche raccogliere?

Per affrontare in modo efficace il divario salariale tra uomini e donne occorre sviluppare un'analisi delle mansioni e delle retribuzioni di uomini e donne in tutte le categorie di lavoro all'interno di ogni settore e tra di essi. Un primo passo verso una compilazione adeguata dei dati salariali, ai fini dell'analisi del divario salariale e della sua evoluzione, è quello di includere i salari nelle metodologie esistenti, in molti paesi, per le indagini sulle famiglie e sulla forza lavoro e assicurare che la disaggregazione delle informazioni salariali raccolte per mezzo delle indagini sulle imprese. Le istituzioni nazionali di statistica e quelle responsabili della raccolta di dati sul mercato del lavoro e sull'occupazione, e relativi rilevamenti, sono fondamentali per migliorare la disponibilità di dati statistici adeguati sui salari.

In un'osservazione generale sulla Convenzione n. 100³, il Comitato di esperti ha specificato quali informazioni statistiche sono necessarie per valutare l'applicazione del principio della parità di retribuzione e ha chiesto ai governi di fornire nei loro rapporti informazioni statistiche le più complete possibili, disaggregate per sesso, riguardo:

- i) alla distribuzione di lavoratori e lavoratrici nel settore pubblico, nella funzione pubblica federale e/o statale e nel settore privato, per fascia salariale e ore di lavoro (definite come ore effettivamente lavorate o ore retribuite), classificati per: (1) settore di attività economica; (2) occupazione o gruppo professionale o livello di istruzione/qualificazione; (3) anzianità; (4) fascia di età; (5) numero di ore effettivamente lavorate o retribuite; e, se del caso, per (6) dimensione dell'impresa e (7) area geografica, e
- ii) ai dati statistici sulla composizione delle retribuzioni (indicando la natura delle retribuzioni, come il salario o trattamento di base, ordinario o minimo, i premi per straordinari e differenziali di turno, le indennità, i bonus e le mance, e la retribuzione per il tempo non lavorato) e le ore di lavoro (definite come ore effettivamente lavorate o retribuite), classificate secondo le stesse variabili della distribuzione dei dipendenti (commi da (1) a (7) del precedente paragrafo (i)).

Ove fattibile, le statistiche sulle retribuzioni medie dovrebbero essere compilate in base alle ore effettivamente lavorate o retribuite, con un'indicazione del concetto di ore di lavoro utilizzato. Se i dati sulla retribuzione vengono compilati su una base diversa (ad esempio, retribuzione su base settimanale o mensile) occorre adeguare le statistiche sul numero medio di ore di lavoro secondo lo stesso periodo di tempo.

Per esempio, EUROSTAT pubblica informazioni statistiche sul divario salariale di genere nei paesi dell'UE⁴. Il divario viene definito come la differenza tra la retribuzione oraria lorda media dei dipendenti retribuiti di sesso maschile e quella dei dipendenti retribuiti di sesso femminile come percentuale della retribuzione oraria lorda media dei dipendenti retribuiti di sesso maschile. Le cifre comprendono tutti i dipendenti retribuiti di età compresa tra i 16 e i 64 anni che lavorano almeno 15 ore a settimana.

 Indice

1 Parità di retribuzione

2 Divario salariale

3 Diritto alla parità

4 Per un lavoro uguale

5 Valore del lavoro

6 Fissare i salari

7 Ruolo del governo

8 Misure per la parità

9 **Monitoraggio**

10 Ruolo dell'OIL

 Allegati

Note

1. OIL, *Equal Remuneration, General Survey*: 119.
2. OIL, Resolution Concerning Labour Administration and Labour Inspection, Conferenza Internazionale del Lavoro, 100^a sessione, 2011: para. 22(10).
3. OIL, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, ILC.87/III(1A), 1999: 354–355.
4. Eurostat, [Gender pay gap statistics](#)

 **Indice**

1 Parità di retribuzione

2 Divario salariale

3 Diritto alla parità

4 Per un lavoro uguale

5 Valore del lavoro

6 Fissare i salari

7 Ruolo del governo

8 Misure per la parità

9 **Monitoraggio**

10 Ruolo dell'OIL

 **Allegati**



Modulo 10

Cosa può fare l'OIL?

La parità di retribuzione tra uomini e donne per un lavoro di egual valore, come diritto fondamentale e principio fondatore dell'Organizzazioni, è al centro del mandato dell'OIL. La parità salariale è un diritto non ancora raggiunto, ma i molti esempi evidenziati in questa Guida dimostrano che si possono raggiungere molteplici obiettivi e che il principio può essere applicato in modi diversi, a seconda del contesto nazionale.

Il governo e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati hanno un ruolo chiave nell'attuazione della Convenzione n. 100 e nel rendere la parità salariale una realtà. L'OIL ha l'obbligo di assistere i governi e le organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati per promuovere la realizzazione dei principi e dei diritti fondamentali sul lavoro.

L'OIL può supportare i governi e le parti sociali a promuovere la parità di retribuzione e a raggiungere la parità salariale in diversi modi:

- Supportando i rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati e i governi ad acquisire una migliore comprensione del concetto di parità di retribuzione attraverso materiali di formazione, informazione e sensibilizzazione laboratori e condivisione di buone pratiche;
- Aiutando a progettare e realizzare progetti di cooperazione tecnica sulla parità di retribuzione;
- Fornendo consulenza e assistenza sulla riforma del diritto del lavoro e sulle politiche nazionali di uguaglianza come quadro per la parità di retribuzione;
- Supportando nella formazione specifica per i funzionari amministrativi, i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, e i responsabili del monitoraggio e dell'applicazione della normativa, in materia di parità salariale, compresi i metodi di valutazione del lavoro;
- Assistendo nella istituzione o nel rafforzamento di agenzie specializzate in materia di uguaglianza e parità di retribuzione;
- Fornendo supporto tecnico ai funzionari amministrativi ai fini della ratifica della Convenzione n. 100;
- Condividendo l'esperienza internazionale dell'OIL sull'attuazione della Convenzione n. 100;
- Aiutando i governi a soddisfare gli obblighi di segnalazione ai sensi della Convenzione n. 100.

 **Indice**

1 Parità di retribuzione

2 Divario salariale

3 Diritto alla parità

4 Per un lavoro uguale

5 Valore del lavoro

6 Fissare i salari

7 Ruolo del governo

8 Misure per la parità

9 Monitoraggio

10 Ruolo dell'OIL

 **Allegati**

Allegati

Indice

Allegato 1. Selezione di fonti OIL per approfondimenti	93
Allegato 2. Elenco delle convenzioni e delle raccomandazioni ILO pertinenti	95
Allegato 3. Convenzione (n. 100) e raccomandazione (n. 90) sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, 1951	97

Allegato 1. Selezione di fonti OIL per approfondimenti

Rapporti

OIL. 2015. *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, ILC.101/III(1B).

———. 2012. *Fundamental Principles and Rights at Work: From Commitment to Action, Recurrent Discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization and the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, ILC.101/VI

———. 2011. *A New Era of Social Justice: Report of the Director-General*, ILC.100/I(A).

———. 2011. *Equality at Work: The Continuing Challenge*, ILC.100/I(B).

———. 2009. *Gender Equality at the Heart of Decent Work*, ILC.98/VI.

———. 2007. *Uguaglianza nel lavoro, affrontare le sfide. Rapporto globale*, ILC.96/I(B).

———. 1986. *Equal Remuneration : General Survey*, ILC.72/III(4B).

Pubblicazioni

Chicha, Marie-Thérèse, 2006. "A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models and Impacts", ILO Declaration Working Paper n. 49.

Corley, Marva, Yves Perardel e Kalina Popova, 2005. "Wage Inequality by Gender and Occupation: A Cross-country Analysis", ILO Employment Strategy Papers n. 20.

Eyraud, François, e Catherine Saget, 2006. *The Fundamentals of Minimum Wage Fixing*, OIL.

Haspels, Nelien, e Eva Majurin, 2008. *Work, Income and Gender Equality in East Asia: Action guide*, OIL.

Hayter, Susan, e Bradley Weinberg, 2011. "Mind the Gap: Collective Bargaining and Wage Inequality", in *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*, edited by Susan Hayter, OIL, 136–186.

OIL. 2008. *Global Wage Report 2008/09. Minimum Wages and Collective Bargaining: Towards Policy Coherence*.

———. 2010. *Global Wage Report 2010/2011: Wage Policies in Times of Crisis*.

———. 2010. *International Labour Migration: A Rights-based Approach*.

Rubery, Jill, 2003. "Pay Equity, Minimum Wage and Equality at Work", ILO Declaration Working Paper n. 19.

 Indice

1 Parità di retribuzione

2 Divario salariale

3 Diritto alla parità

4 Per un lavoro uguale

5 Valore del lavoro

6 Fissare i salari

7 Ruolo del governo

8 Misure per la parità

9 Monitoraggio

10 Ruolo dell'OIL

 Allegati

Strumenti

Chicha, Marie-Thérèse. 2008. [*Gender-neutral Job Evaluation for Equal Pay: A Step-by-step Guide*](#), OIL.

OIL. 2007. [*Migrant Workers' Rights: A Handbook*](#).

———. 2007. [*ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality*](#), 2nd edition.

———. 2011. "Module 13: Labour Inspection and Gender Equality", in *Curriculum on "Building Modern and Effective Labour Inspection Systems"*.

———. 2012. [*A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology*](#), 2nd edition.

Olney, Shauna, Elizabeth Goodson, Kathini Maloba-Caines, e Faith O'Neill. 2002. [*Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining*](#), OIL.

Thomas, Constance, Nelien Haspels, Tim de Meyer, Marja Paavilainen, Hongman Zhang. 2010. [*Equality and Non-Discrimination at Work in China: Training Manual*](#), OIL.

Siti web

Sito web [dell'OIL](#)

Sito web [dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino](#)

[Banca dati NORMLEX](#) delle norme internazionali del lavoro

Allegato 2. Elenco delle convenzioni e delle raccomandazioni ILO pertinenti

Convenzioni

[Convenzione sull'ispezione del lavoro](#), 1947 (n. 81)

[Convenzione sulla libertà sindacale e protezione del diritto sindacale](#), 1948 (n. 87)

[Convenzione sui lavoratori migranti \(riveduta\)](#), 1949 (n. 97)

[Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva](#), 1949 (n. 98)

[Convenzione sulla parità di retribuzione](#), 1951 (n. 100) (vedi Allegato 3)

[Convenzione sulla discriminazione \(impiego e professione\)](#), 1958 (n. 111)

[Convenzione sulla fissazione del salario minimo](#), 1970 (n. 131)

[Convenzione sui lavoratori migranti \(disposizioni supplementari\)](#), 1975 (n. 143)

[Convenzione sulle consultazioni tripartite \(norme internazionali del lavoro\)](#), 1976 (n. 144)

[Convenzione sulla contrattazione collettiva](#), 1981 (n. 154)

[Convenzione sulle statistiche del lavoro](#), 1985 (n. 160)

[Convenzione sui popoli indigeni e tribali](#), 1989 (n. 169) [\[testo in inglese\]](#)

[Convenzione sul lavoro a tempo parziale](#), 1994 (n. 175)

[Convenzione sulla protezione della maternità](#), 2000 (n. 183)

[Convenzione sul lavoro marittimo](#), 2006 (MLC)

[Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici](#), 2011 (n. 189)

Raccomandazioni

[Raccomandazione sulle ispezioni del lavoro](#), 1947 (n. 81) [\[testo in inglese\]](#)

[Raccomandazione sui lavoratori migranti \(riveduta\)](#), 1949 (n. 86)

[Raccomandazione sulla di retribuzione](#), 1951 (n. 90) (vedi Allegato 3)

[Raccomandazione sulla discriminazione \(impiego e professioni\)](#), 1958 (n. 111)

[Raccomandazione sulla fissazione del salario minimo](#), 1970 (No. 135) [\[testo in inglese\]](#)

[Raccomandazione sui lavoratori migranti](#), 1975 (n. 151) [\[testo in inglese\]](#)

 Indice

1 Parità di retribuzione

2 Divario salariale

3 Diritto alla parità

4 Per un lavoro uguale

5 Valore del lavoro

6 Fissare i salari

7 Ruolo del governo

8 Misure per la parità

9 Monitoraggio

10 Ruolo dell'OIL

 Allegati

Raccomandazione sulle consultazioni tripartite (attività dell'Organizzazione internazionale del lavoro), 1976 (n. 152) [\[testo in inglese\]](#)

Raccomandazione sulla contrattazione collettiva, 1981 (No. 163) [\[testo in inglese\]](#)

Raccomandazione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 1981 (n. 165) [\[testo in inglese\]](#)

[Raccomandazione sulle statistiche del lavoro](#), 1985 (n. 170)

Raccomandazione sui marittimi: paga, orario ed equipaggiamento, 1996 (n. 187) [\[testo in inglese\]](#)

[Raccomandazione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici](#), 2011 (n. 201)

Allegato 3. Convenzione (n. 100) e raccomandazione (n. 90) sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, 1951

Convenzione 100

La Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro ed ivi riunitasi il 6 giugno 1951 per la sua trentaquattresima sessione,

Avendo deciso di adottare diverse proposte relative al principio di uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, questione che costituisce il settimo punto all'ordine del giorno della sessione,

Avendo deciso che queste proposte assumano la forma di una convenzione internazionale,

adotta, oggi ventinove giugno millenovecentocinquantuno, la seguente convenzione che sarà denominata Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951.

Articolo 1

Ai fini della presente convenzione :

- a) il termine « retribuzione » comprende il salario o trattamento ordinario, di base o minimo, e tutti gli altri emolumenti, pagati direttamente o indirettamente, in moneta o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo ;
- b) l'espressione « uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale » si riferisce ai tassi di retribuzione fissati senza discriminazione fondata sul sesso.

Articolo 2

1. Ogni Stato membro dovrà, con mezzi conformi ai metodi in vigore per la fissazione dei tassi di retribuzione, incoraggiare e, nella misura in cui ciò sia compatibile con detti metodi, assicurare la applicazione a tutti i lavoratori del principio dell'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale.

2. Questo principio potrà essere applicato mediante :

- a) la legislazione nazionale ;
- b) qualsiasi sistema di fissazione della retribuzione stabilito o riconosciuto dalla legislazione ;
- c) contratti collettivi stipulati fra datori di lavoro e lavoratori ;
- d) una combinazione di questi diversi mezzi.

Articolo 3

1. Quando tali misure saranno di natura tale da facilitare l'applicazione della presente convenzione, saranno prese misure per incoraggiare la valutazione obiettiva degli impieghi sulla base delle attività che comportano.

2. I metodi da seguire per questa valutazione potranno costituire l'oggetto di decisioni, adottate sia dalle autorità competenti per quanto riguarda la fissazione dei tassi di retribuzione sia, qualora i tassi di retribuzione siano fissati mediante convenzioni collettive, dalle parti stipulanti queste convenzioni.

3. Le differenze fra i tassi di retribuzione che corrispondono, senza considerazione di sesso, a differenze risultanti da una tale valutazione obiettiva nei lavori da effettuare, non dovranno essere considerate come contrarie al principio di uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale.

Articolo 4

Ogni Stato membro collaborerà nel modo più conveniente con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate, allo scopo di dare effetto alle disposizioni della presente convenzione.

Articolo 5

Le ratifiche formali della presente convenzione saranno comunicate al Direttore generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro e da lui registrate.

Articolo 6

1. La presente convenzione sarà vincolante solo per gli Stati membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la cui ratifica sia stata registrata dal Direttore generale.

2. Essa entrerà in vigore dodici mesi dopo che le ratifiche di due Stati membri saranno state registrate dal Direttore generale.

3. Successivamente, la convenzione entrerà in vigore per ogni Stato membro dodici mesi dopo la data in cui la sua ratifica sarà stata registrata.

Articolo 7

1. Le dichiarazioni che saranno comunicate al Direttore generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, in conformità al paragrafo 2 dell'articolo 35 dello Statuto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, dovranno far conoscere :

- a) i territori per i quali esso si impegna a far sì che le disposizioni della convenzione siano applicate senza modifiche ;
- b) i territori per i quali esso si impegna a far sì che le disposizioni della convenzione siano applicate con modifiche, e la natura di dette modifiche ;
- c) i territori ai quali la convenzione non è applicabile e, in questi casi, i motivi per cui è inapplicabile ;
- d) i territori per i quali esso si riserva una decisione in attesa di un esame più approfondito della situazione nei confronti di detti territori.

2. Gli impegni menzionati ai capoversi a. e b. del primo paragrafo del presente articolo saranno considerati parte integrante della ratifica e produrranno identici effetti.

3. Ogni Stato membro potrà rinunciare, mediante una nuova dichiarazione, totalmente o parzialmente alle riserve contenute nella sua precedente dichiarazione in virtù dei capoversi b., c. e d. del paragrafo 1 del presente articolo.

4. Ogni Stato membro potrà, durante i periodi nel corso dei quali la presente convenzione può essere denunciata in conformità alle disposizioni dell'articolo 9, comunicare al Direttore generale una nuova dichiarazione che modifichi ad ogni altro riguardo i termini di ogni precedente dichiarazione e che faccia conoscere la situazione in determinati territori.

Articolo 8

1. Le dichiarazioni comunicate al Direttore generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro in conformità ai paragrafi 4 e 5 dell'articolo 35 dello Statuto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro devono indicare se le disposizioni della convenzione saranno applicate nel territorio con o senza modifiche quando la dichiarazione indichi che le disposizioni della convenzione si applicano con riserva di modifiche, essa deve specificare la natura di dette modifiche.

2. Lo Stato membro, gli Stati membri o l'autorità internazionale interessati potranno rinunciare totalmente o parzialmente, mediante un'ulteriore dichiarazione, al diritto di invocare una modifica indicata in una dichiarazione precedente.

3. Lo Stato membro, gli Stati membri o l'autorità internazionale interessati potranno, durante i periodi nel corso dei quali la convenzione può essere denunciata in conformità alle disposizioni dell'articolo 9, comunicare al Direttore generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro una nuova dichiarazione che modifichi ad ogni altro riguardo i termini di ogni precedente dichiarazione e che faccia conoscere la situazione per quanto riguarda l'applicazione della presente convenzione.

Articolo 9

1. Ogni Stato membro che abbia ratificato la presente convenzione può denunciarla al termine di un periodo di dieci anni dalla data iniziale di entrata in vigore della convenzione, mediante comunicazione al Direttore generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro da lui registrata. La denuncia non avrà effetto che un anno dopo essere stata registrata.

2. Ogni Stato membro che abbia ratificato la presente convenzione, e che, entro un anno dal termine del periodo di dieci anni menzionato al paragrafo precedente, non faccia uso della facoltà di denuncia prevista dal presente articolo, sarà vincolata per un nuovo periodo di dieci anni e, in seguito, potrà denunciare la presente convenzione al termine di ogni periodo di dieci anni alle condizioni previste al presente articolo.

Articolo 10

1. Il Direttore generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro notificherà a tutti gli Stati membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la registrazione di tutte le ratifiche, dichiarazioni e denunce che gli saranno comunicate dagli Stati membri dell'Organizzazione.

2. Notificando agli Stati membri dell'Organizzazione la registrazione della seconda ratifica che gli sarà stata comunicata, il Direttore generale richiamerà l'attenzione degli Stati membri dell'Organizzazione sulla data alla quale la presente convenzione entrerà in vigore.

Articolo 11

Il Direttore generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro comunicherà al Segretario generale delle Nazioni Unite ai fini della registrazione, in conformità all'articolo 102 dello Statuto delle Nazioni Unite, informazioni complete su tutte le ratifiche, tutte le dichiarazioni e tutti gli atti di denuncia che egli avrà registrati in conformità agli articoli precedenti.

Articolo 12

Ogni qual volta lo riterrà necessario il Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro presenterà alla Conferenza generale un rapporto sulla applicazione della presente convenzione ed esaminerà l'opportunità di iscrivere all'ordine del giorno della Conferenza la questione di una sua revisione totale o parziale.

Articolo 13

1. Nel caso in cui la Conferenza adottasse una nuova convenzione a revisione totale o parziale della presente convenzione, e a meno che la nuova convenzione non disponga altrimenti :

- a) la ratifica da parte di uno Stato membro della nuova convenzione di revisione comporterebbe di pieno diritto, nonostante l'articolo 11 di cui sopra, denuncia immediata della presente convenzione, a condizione che la nuova convenzione di revisione sia entrata in vigore ;
- b) a partire dalla data dell'entrata in vigore della nuova convenzione di revisione, la presente convenzione cesserebbe di essere aperta alla ratifica degli Stati membri.

2. La presente convenzione rimarrebbe in ogni caso in vigore nella sua forma e nel suo contenuto per gli Stati membri che l'avessero ratificata e che non ratificassero la convenzione di revisione.

Articolo 14

Il testo francese e il testo inglese della presente convenzione faranno ugualmente fede.

Raccomandazione 90

La Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro,

Convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, ed ivi riunitasi il 6 giugno 1951 per la sua trentaquattresima sessione,

Avendo deciso di adottare varie proposte relative al principio dell'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, questione che costituisce il settimo punto all'ordine del giorno della sessione,

Avendo deciso che queste proposte assumano la forma di raccomandazione a completamento della convenzione sull'uguaglianza di retribuzione 1951,

adotta, oggi ventinove giugno millenovecentocinquantuno, la seguente raccomandazione che sarà denominata Raccomandazione sull'uguaglianza di retribuzione 1951.

Considerato che la convenzione sull'uguaglianza di retribuzione 1951 stabilisce certi principi generali riguardanti l'uguaglianza di retribuzione fra la mano d'opera maschile e la mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale,

Considerato che detta convenzione prevede che l'applicazione del principio dell'uguaglianza di retribuzione fra la mano d'opera maschile e la mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale dovrà essere incoraggiata od assicurata mediante mezzi corrispondenti ai metodi in vigore per la fissazione dei tassi di retribuzione nei paesi interessati,

Considerato che vi è interesse ad indicare certe modalità per l'applicazione progressiva dei principi stabiliti dalla convenzione,

Considerato che è inoltre desiderabile che tutti gli Stati membri, applicando questi principi, tengano conto dei metodi di applicazione che sono stati considerati soddisfacenti in certi paesi,

la Conferenza raccomanda ad ogni Stato membro di applicare le disposizioni seguenti, tenuto conto dell'articolo 2 della convenzione precitata e di presentare all'Ufficio Internazionale del Lavoro, in conformità a quanto verrà deciso dal Consiglio di amministrazione, rapporti che illustrino le misure adottate per darvi esecuzione.

I. Dovrebbero essere adottate misure appropriate, previa consultazione delle organizzazioni di lavoratori interessate o, se tali organizzazioni non esistano, previa consultazione dei lavoratori interessati, allo scopo di :

- a) assicurare l'applicazione del principio dell'uguaglianza di retribuzione fra la mano d'opera maschile e la mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale a tutte le persone impiegate nei servizi e organismi dell'amministrazione pubblica centrale ;

b) incoraggiare l'applicazione di questo principio alle persone impiegate nei servizi e organismi delle amministrazioni degli Stati membri o delle provincie di uno Stato federale, nonché delle amministrazioni locali, quando la fissazione dei tassi di retribuzione sia di competenza di queste diverse autorità pubbliche.

2. Dovrebbero essere prese misure appropriate, previa consultazione delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate allo scopo di assicurare quanto più rapidamente possibile la applicazione del principio dell'uguaglianza di retribuzione per un lavoro di valore uguale alla mano d'opera maschile ed alla mano d'opera femminile impiegate in tutte le professioni diverse da quelle che sono ricordate al paragrafo 1, in cui i tassi di retribuzione sono sottoposti ad una regolamentazione o ad un controllo pubblico e in particolare :

- a) al momento della fissazione dei tassi di salari minimi o altri nelle industrie o servizi in cui questi tassi vengono fissati da una autorità pubblica ;
- b) nelle industrie e imprese di proprietà pubblica o sottoposte a un controllo di una autorità pubblica ;
- c) ove possibile, per i lavori eseguiti in virtù di contratti stipulati da un'autorità pubblica.

3. (1) Se i metodi in vigore per la fissazione dei tassi di retribuzione lo permettono, l'applicazione generale del principio della uguaglianza di retribuzione fra la mano d'opera maschile e la mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale dovrebbe essere assicurata mediante disposizioni legislative.

(2) L'autorità pubblica competente dovrebbe prendere ogni misura necessaria e appropriata affinché i datori di lavoro ed i lavoratori siano pienamente informati di queste disposizioni e ricevano, se del caso, consigli sulla loro applicazione.

4. Se, dopo consultazioni degli organismi dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati, ove esistano, si rivela impossibile applicare immediatamente il principio dell'uguaglianza di retribuzione fra la mano d'opera maschile e la mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, per quanto riguarda gli impieghi previsti ai paragrafi 1, 2 o 3, sarebbe opportuno adottare o far adottare quanto più rapidamente possibile disposizioni appropriate per l'applicazione progressiva del principio, particolarmente mediante provvedimenti come:

- a) la riduzione delle differenze fra i tassi di retribuzione maschili e femminili per un lavoro di valore uguale ;
- b) la concessione, quando sia in vigore un sistema di aumenti di remunerazione, di aumenti uguali ai lavoratori di sesso maschile e femminile che eseguono un lavoro di valore uguale.

5. Ove sia ritenuto opportuno allo scopo di facilitare la fissazione di tassi di retribuzione in conformità al principio della uguaglianza di retribuzione fra la mano d'opera maschile e la mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, ogni Stato membro dovrebbe, in accordo con le organizzazioni di datori di lavoro e di lavoratori interessate, fissare dei metodi che permettano di valutare obiettivamente, sia mediante l'analisi del lavoro, sia con altri mezzi, i lavori che comportano i diversi impieghi, o favorire la fissazione di tali metodi, in vista di una classificazione degli impieghi senza considerazione di sesso ; detti metodi dovrebbero essere applicati in conformità alle disposizioni dell'articolo 2 della convenzione.

6. Allo scopo di facilitare l'applicazione del principio della uguaglianza di retribuzione fra la mano d'opera maschile e la mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, dovrebbero essere prese misure appropriate, se necessario, per aumentare il rendimento delle lavoratrici, in particolare :

- a) assicurando ai lavoratori dei due sessi facilitazioni uguali o equivalenti in materia di orientamento professionale e di consigli professionali, di formazione professionale o di collocamento;
- b) prendendo misure appropriate per incoraggiare le donne a fare uso delle facilitazioni in materia di orientamento professionale o di consigli professionali, di formazione professionale e di collocamento ;

c) prevedendo la costituzione di servizi sociali e di benessere che rispondano alle necessità delle lavoratrici, in particolare di quelle che hanno carichi di famiglia, e finanziando questi servizi sia mediante fondi pubblici in generale, sia mediante fondi di sicurezza sociale o mediante fondi di impresa o di industria destinati al benessere e costituiti da versamenti effettuati nell'interesse dei lavoratori senza considerazione di sesso ;

d) incoraggiando l'uguaglianza degli uomini e delle donne all'accesso alle diverse professioni e funzioni, con riserva delle disposizioni della regolamentazione internazionale e della legislazione nazionale riguardante la protezione della sanità e del benessere delle donne.

7. Sarebbe opportuno compiere ogni sforzo per sviluppare nella opinione pubblica la coscienza dei motivi per cui dovrebbe essere applicato il principio dell'uguaglianza di retribuzione fra la mano d'opera maschile e la mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale.

8. Sarebbe conveniente intraprendere ogni studio e ricerca opportuni al fine di giungere all'applicazione di questo principio.

Garantire un'equa valutazione del lavoro svolto da donne e uomini e porre fine alla discriminazione salariale sono condizioni essenziali per realizzare la parità di genere. Tuttavia, la disuguaglianza salariale persiste e i divari retributivi di genere in alcuni casi sono rimasti fermi o sono addirittura cresciuti. Poiché la disparità di retribuzione è un problema cronico sottile diventa difficile superarlo senza una chiara comprensione del principio di parità salariale per uomini e donne per un lavoro di pari valore. Questa Guida chiarisce i concetti alla base di questo principio, che è stato posto al centro della Convenzione dell'OIL sulla parità di retribuzione, 1951 (n. 100) e offre spunti su come è possibile applicarlo nella pratica.

CONTATTI

**Ufficio OIL per l'Italia e
San Marino Villa Aldobrandini
Via Panisperna 28
00184 Roma
Tel. +39 06 6784 334
e-mail: rome@ilo.org <https://www.ilo.org/rome>**